

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

O papel dos Tribunais do Trabalho na regulação das relações laborais:

O Caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal

Maria Isabel Mendes Vieira

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do
grau de

Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal 2014

Agradecimentos

Ao Meritíssimo Juiz Mário Branco Coelho pela disponibilidade e cooperação.

Ao professor António Almeida, pelo suporte e orientação.

Resumo

As relações laborais encontram-se em transformação. A mutação das relações laborais, a individualização, as formas atípicas de emprego, o enfraquecimento da negociação colectiva, o declínio da sindicalização, as novas dinâmicas e tendências do sistema das relações laborais são espelhadas nas decisões que o Tribunal é chamado a proferir.

O estudo aqui apresentado permitiu abordar estas transformações analisando as decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho na medida em que estes têm um papel na regulação das relações laborais. Através do estudo do caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal e analisando as sentenças ali proferidas no ano de 2013 avaliamos o seu papel nas relações laborais na região de Setúbal, concluimos que a maior percentagem de decisões recai sobre contrato individual de trabalho, acidentes de trabalho e contra ordenações.

Palavras-chave: Gestão de recursos humanos, relações laborais, sentenças, Tribunal do Trabalho

Abstract

The changes in labour relations such as the increasing individualization of the labour relations, the proliferation of atypical forms of employment, the weakening of collective bargaining, the decline of unionization the new dynamics and system trends of industrial relations are mirrored in the decisions that the Court makes.

The study presented here dealing with the subject of these changes by analyzing the decisions handed down by the Labour Courts in that they have a role in regulating labor relations. Through the case study of Setúbal Labour Court and analyzing sentences passed there in 2013 evaluated its role in labour relations in the Setúbal region concluded that the highest percentage of decisions rests with individual contract of employment, occupational accidents and administrative offenses.

Keywords: Human resource management, labor relations, sentences, Labour Court

Índice

ÍNDICE.....	5
INTRODUÇÃO	8
1.1 RELAÇÕES LABORAIS: AS TRANSFORMAÇÕES E AS NOVAS TENDÊNCIAS	9
1.2 SISTEMAS DE RELAÇÕES LABORAIS: DESENVOLVIMENTO E A DESMERCADORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	15
1.3 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	17
1.4 O CASO PORTUGUÊS: NOVAS DINÂMICAS E RECONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	18
1.5 A MUTAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS	21
1.6 RELAÇÕES LABORAIS - A GOVERNAÇÃO GLOBAL E A EUROPEIZAÇÃO	25
1.6.1 <i>Regulação /Desregulação e Individualização.....</i>	25
1.6.2 <i>Direito do trabalho e cidadania</i>	30
1.6.3 <i>Os sindicatos: a perda de influência.....</i>	32
1.6.4 <i>Enfraquecimento da negociação colectiva</i>	35
1.7 A AUTONOMIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	38
1.8 FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO VERSUS FUTURO DIREITO DO TRABALHO.....	40
1.9 TRIBUNAIS DO TRABALHO EM PORTUGAL	42
II – OBJECTIVOS E METODOLOGIA	47
2.1 OBJECTIVO DO ESTUDO.....	48
2.2 OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	48
2.3 ESTUDO DE CASO: QUADRO CONCEPTUAL	50
2.4 ESTUDO DE CASO: OPÇÃO METODOLÓGICA DE INVESTIGAÇÃO	51
2.5 OBJECTO DO ESTUDO: SENTENÇAS.....	51
2.6 INSTRUMENTOS E FONTES DE INFORMAÇÃO.....	52

2.7 ENQUADRAMENTO DA PESQUISA.....	54
2.8 PROCEDIMENTOS.....	54
III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	55
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRIBUNAL DO TRABALHO E A SUA ENVOLVENTE	55
3.2 BREVE CARACTERIZAÇÃO QUANTITATIVA DOS PROCESSOS.....	56
3.3 CARACTERIZAÇÃO DOS PROCESSOS	59
3.4 CARACTERIZAÇÃO DOS ACTORES ENVOLVIDOS	62
3.5 CONDIÇÃO DOS ACTORES PERANTE O PROCESSO.....	64
3.6 CARACTERIZAÇÃO DAS DECISÕES DO TRIBUNAL.....	67
3.6.1 Acções comuns e especiais	68
3.6.2 Processos de Acidentes de trabalho	79
3.6.3 Recursos de Contra Ordenação	81
CONCLUSÃO.....	83
Bibliografia	85

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Dimensões de análise	50
Tabela 2 - Sentenças analisadas: quadro síntese.....	57
Tabela 3 – Sentenças homologatórias.....	59
Tabela 4 – Sectores de actividade	64
Tabela 5 – Sentenças analisadas-Tipo de processo.....	73
Tabela 6 – Resultados da sentença.....	76
Tabela 7 – Sentenças analisadas-Tipo de processo	79
Tabela 8 – Sentenças analisadas-Tipo de processo	82

Introdução

Num contexto em que o mundo se encontra em mudança acelerada, os fundamentos do sistema laboral na Europa que assentavam em princípios vindos da era da industrialização, vem sendo alterados a par com a consequente evolução do sistema jurídico-laboral oriundo do Séc. XIX.

No âmbito das relações laborais e das mudanças profundas que estas têm sofrido, este trabalho reflecte sobre as implicações e consequências dessas mudanças que animam a pesquisa e que outro objectivo não teve que interrogar a realidade e perceber o fenómeno, em especial no contexto laboral português.

O estudo das dinâmicas das relações entre os vários actores do mercado de trabalho permite lançar um olhar sobre as transformações do mercado trabalho, o sindicalismo, a concertação social, as novas formas de organização do trabalho, os conflitos de trabalho, as desigualdades sociais, as formas atípicas de emprego, o emprego/desemprego, num mundo em profunda transformação decorrente de uma economia globalizada e liberalizada (Estanque, 2004).

O estudo empírico que nos propusemos realizar sobre as relações laborais seguiu a metodologia do estudo de caso e recorrendo à análise documental teve como objecto a análise das sentenças proferidas em 2013 pelo Tribunal do Trabalho de Setúbal. Caracterizamos as decisões sistematizando a informação relativamente à condição dos actores envolvidos, à sua posição no litígio, e ao resultado das sentenças.

A revisão da literatura integra o primeiro capítulo, o segundo a metodologia utilizada na investigação e o terceiro capítulo integra a análise de resultados da investigação empírica.

I - Quadro Conceptual

1.1 Relações laborais: as transformações e as novas tendências

A ideia de que as relações laborais se encontram em processo de transformação é consensual entre os estudiosos da matéria sustentado pelo argumento da emergência de um novo paradigma tecnológico, do recrudescimento da competitividade internacional potenciados pelo fenómeno da globalização e liberalização económica (Estanque e Ferreira, 2012; Estanque, 2004).

As transformações das relações laborais apontam para a alteração estrutural dos sistemas de relações laborais, que passam pela crescente flexibilidade, descentralização, individualização na lógica de competência profissional e declínio da sindicalização (Estanque e Ferreira, 2012; Dornelas, 2006).

As relações laborais são entendidas como “a malha estabelecida entre trabalhadores, empregadores e Estado, regulada por regras específicas, desenvolvidas ao nível da empresa, de uma actividade económica, sector, região ou economia” (Ferreira, 2000:1) e cujas regras formais ou informais podem ser estabelecidas individual ou colectivamente (Ferreira, 2000).

As relações laborais individuais traduzem a evolução política, social e cultural da sociedade (Correia, 2008) e são objecto de regulação pelo Direito Individual de Trabalho que através de um instrumento contratual impõe limitações (Fernandes, 2001) e regras às partes: empregador e trabalhador.

As relações colectivas de trabalho distinguem-se das relações individuais, pois assentam no Direito Colectivo de Trabalho que integra “um conjunto de condições jurídico-laborais, institucionais, informais ou até baseadas no costume que determinam e regulam o modo de relacionamento entre o empregador e os trabalhadores “ (Correia, 2008:24).

A concertação social assume especial preponderância na actualidade, pois “representa um processo de regulação socio laboral consensual e pacificador” (Correia, 2008:25).

As empresas passam a ser um lugar de decisão no plano das relações de emprego simbolizando uma rutura com o passado em que “as condições de emprego eram de modo geral, estabelecidas por acordos sectoriais” (Lima, 2000:1).

O estudo das relações colectivas de trabalho integra a dimensão dos padrões de actuação partilhados pelos trabalhadores e intervenientes em relações laborais bem como outros interlocutores – a cultura organizacional - que estão dotados de convicções e crenças que por sua vez condicionam a defesa de interesses e actuação em sede de negociação e de resolução de conflitos (Correia, 2008).

Em Portugal, por comparação com outros países europeus, o estudo da evolução das relações colectivas evidencia um caso de particular interesse, desde logo por razões que se prendem com o tempo histórico. Na verdade, a diferença é assinalada por ser uma País periférico e marcado por um tempo histórico em que aconteceu uma revolução e pela centralidade do Estado. A constituição do Conselho Permanente de Concertação Social acontece em Portugal nos anos 80 quando nos países centrais a crise do modelo já se evidenciava (Lima, 2000).

As relações entre os actores intervenientes, evoluem no quadro funcional de uma organização que é definida por instrumentos de regulamentação do trabalho e normas internas que “ajustam os instrumentos de trabalho às pessoas e fazem funcionar as organizações” (Correia, 2008:25). Em Portugal a emergência de pactos sociais foi marcada por práticas patronais de competitividade baseada em baixos salários, fraco reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e défice de protecção social (Lima, 2000).

Por um lado, as relações laborais são influenciadas pela cultura, os valores sociais, a história, a qualificação da mão-de-obra e a situação sociopolítica de cada região e País, mas o sistema jurídico e a capacidade reivindicativa dos

actores envolvidos determinam, por outro lado, a forma como as normas regulam as relações laborais. O estudo das relações laborais “tem que atender aos contextos específicos e histórias nacionais que matizam os modelos institucionais legais e as práticas e relações dos actores sociais” (Santos et al, 2002:5). Neste âmbito o estudo das relações laborais, a relação económica e social de trabalho tem um carácter de descontinuidade face a uma realidade actual. Daí que a fragmentação da relação passa por analisar questões sensíveis como a fragilidade do vínculo entre os trabalhadores e os empregadores.

Num mercado de trabalho em mutação e numa relação económica e social de trabalho descontínua, centrar-nos-emos nessas mutações no quadro do fenómeno da globalização bem como nos factores determinantes dessas mutações na Europa, nomeadamente a reconfiguração do trabalho, as novas formas de organização e a europeização das relações laborais (Estanque, 2004).

No quadro da globalização configuram-se novas tendências da reconfiguração do trabalho, com recomposição dos processos produtivos. Nesta recomposição dos processos produtivos surgem formas de trabalho marcadas pela fragmentação, flexibilização e precarização. Desde os anos 70 que a desregulação económica ao nível mundial, o esvaziar da relação salarial fordista, a crise do estado providência, o aumento da competitividade mundial, a supressão de barreiras no comércio mundial, a evolução tecnológica e a revolução informática, estão na génese de profundas transformações sociais com as quais as sociedades modernas se defrontam com reflexos nas formas tradicionais de trabalho e na recomposição das relações laborais.

Os aspectos marcantes da reconfiguração das relações laborais são a “individualização das relações sociais, a desregulamentação do trabalho, o crescimento do desemprego e a insegurança no emprego, subcontractação, flexibilidade de horários, emprego precário” (Estanque, 2004:109) o que na vida das sociedades aumenta o sentimento de risco e de insegurança.

Como consequência da desregulação, as novas formas de organização estão a ser lentamente disseminadas e, a par com a inovação, assiste-se ao retrocesso. O trabalho standardizado, repetitivo (remetendo-nos para processos Tayloristas/Fordistas), e dividido em especialistas e executantes com a aplicação do computador a registar o resultado do trabalho – taylorismo informático¹ - são manifestações desse retrocesso. As mudanças no mundo trabalho são uma realidade e a classe trabalhadora é diferente da que historicamente se entendia como tal: é entendida como a “totalidade de assalariados que vende a sua força de trabalho e que não possui meios de produção” (Antunes , 2004:336).

Estas mudanças no mundo laboral marcadas pela heterogeneidade e fragmentação manifestam-se através de algumas tendências com grande expressão que a seguir identificamos (Antunes , 2004):

- Desaparecimento progressivo do proletariado tradicional do modelo Fordista/Taylorista, manual e especializado em estruturas fortemente hierarquizadas para dar lugar ao avanço das formas de produção em estruturas mais horizontais onde a flexibilização e a descentralização de espaço físico e o recurso à informatização permitindo o funcionamento em rede das empresas;
- Ressurgimento de modelos de trabalho precário, em *part-time*, mal remunerado, com contratos de trabalho atípicos, e horários de trabalho anti-sociais dando lugar a um novo operariado (fabril e de serviços);
- Aumento do trabalho feminino, por regra menos qualificado, precário com salários mais baixos e com direitos desiguais;

¹ . Este registo automático dos resultados é visível em actividades de call center, por exemplo, onde a vigilância electrónica da performance dos trabalhadores é efectiva. Há retrocesso no aspecto particular da implicação e comprometimento e identificação dos objectivos da empresa e em países onde há tradição de negociação, co-gestão e diálogo, há contenção em práticas consideradas inovadoras como auto iniciativa, participação, responsabilidade, negociação por objectivos e condições de trabalho em nome dos indicadores custo-benefício (Antunes et al, 2004).

- Expansão dos assalariados médios que absorveu grande parte dos desempregados da indústria lançados nesta condição por via das reestruturações dos sectores onde tradicionalmente laboravam;
- Exclusão dos jovens de um mercado de trabalho que não apresenta alternativas que não o trabalho precário, desqualificado e mal remunerado ou o desemprego;
- Exclusão dos trabalhadores considerados mais velhos que são substituídos por trabalhadores polivalentes e multifuncionais cuja reintegração no mercado de trabalho não ocorre;
- Surgimento do trabalho voluntário composto por actividades de carácter assistencial sem fins lucrativos denominado com “terceiro sector” e que absorve parte dos trabalhadores desempregados que prestando um trabalho em actividade não mercantil, não deixa de constituir forma precária de trabalho;
- Expansão de trabalho ao domicílio originada pela desconcentração dos locais de trabalho caracterizado pela prestação de trabalho por via telemática, flexível com suporte nas novas tecnologias -empresas transaccionais;
- . Emergência de empresas transnacionais com a reconfiguração do espaço e do tempo de produção. O espaço destas empresas ultrapassa as fronteiras dos países com a consequente internacionalização dos trabalhadores.

A polarização do desenvolvimento e as zonas de exclusão e miséria ganham uma visibilidade que não tinham e as assimetrias tornam-se chocantes e emergem novas formas de escravatura a par com um desenvolvimento e avanço tecnológico exponencial (Estanque, 2004).

Neste contexto, surgem as formas atípicas de emprego como o trabalho precário, a desregulamentação de direitos laborais, o tráfico clandestino de mão-de-obra, o trabalho infantil, o desemprego, o subemprego, que resultam de uma “globalização hegemónica e neoliberal” (Estanque, 2004:109).

Coexistindo com a globalização despontam novos privilégios e oportunidades e o mundo das relações laborais e das relações sociais é marcado pelo movimento de profissionais altamente qualificados, quadros de multinacionais e cientistas/especialistas que constituindo uma elite socio-profissional dotada de conhecimentos, competências e informação que se move ao nível global e que está fora e muito acima na esfera onde se situa a classe dos trabalhadores tradicionais (Estanque, 2004). Nesta realidade, as políticas laborais orientadas para o incentivo à competitividade e produtividade, diminuem os direitos democráticos e de justiça social.

Por outro lado, a emergência da economia de serviços - a economia pós-industrial com base na falência do fordismo - a sua incapacidade de responder às exigências dos mercados agora globais, cria espaço para uma convergência entre “um sistema produtivo complexo, intensivo em recursos humanos e orientado para a flexibilidade onde (...) alguns dos princípios de funcionamento do modelo Fordista continuam presentes em certos sectores de actividade” (Estanque, 2004:111-112).

De assinalar ainda, como factor determinante das alterações estruturais das relações laborais, a nova economia e a economia baseada na informação e no conhecimento, funcionando em rede onde o tempo, a distância ou a localização são características que deixaram de ser determinantes ou condicionadoras. As novas formas de organização do trabalho, mais flexíveis e adaptáveis e menos hierarquizadas favorecem o trabalho em equipa, a polivalência e a autonomia individual contexto este que, a par com a transformação de modelos de consumo e sistemas de valores, contribui para emergência de novos modelos de regulação salarial (Vaz, 2000).

Os tempos são de modificação profunda nas condições de exercício do trabalho, na sua desmaterialização e no aparecimento do trabalho inteligente onde o conhecimento é um factor primordial no processo (Vaz, 2000). O aumento da pressão imposta por maiores ganhos de produtividade provoca a redução sistemática de postos de trabalho. A automação, as novas tecnologias, a globalização, a mudança vertiginosa dos mercados e a desregulação que daí resulta, impõem um esforço ao tecido produtivo e um

esforço competitivo às organizações que se reflecte nos seus recursos humanos. As pressões da mudança provocadas pela percepção do carácter efémero das vantagens competitivas das organizações obrigam a um ajuste rápido das empresas levando-as a tomar consciência de que a constante mutação e a adaptabilidade é uma condição de sobrevivência (Antunes et al , 2004).

Perante este panorama, a situação da economia internacional, a situação política e os factores económicos marcam o mercado laboral alterando valores e, em última instância, reflectindo-se nas sucessivas alterações legislativas nomeadamente nas laborais (Antunes et al, 2004).

Para além destes fenómenos de reconfiguração do trabalho, o fenómeno da globalização representa a criação de novas oportunidades no domínio do emprego para além do desafio aos sistemas de relações laborais dos países individualmente considerados, criando um mercado de emprego transnacional onde os actores se movem em espaços supra nacionais.

1.2 Sistemas de relações laborais: desenvolvimento e a desmercadorização institucional

As relações laborais podem ser definidas como a regulação do trabalho e do emprego. Esta regulação é entendida como o controlo das regras sendo que o conceito abrange uma complexidade de processos sociais e estruturas de relações (Hyman, 2002).

Para Hyman (2002) as relações laborais, enquanto forma de regulação social, são atravessadas por dinâmicas económicas de relação de emprego tais como:

- Regulação social e regulação económica (os mercados de trabalho não são mercados diferentes pois o trabalho é uma mercadoria diferente);
- Pressupõem a interacção a vários níveis de regulação – a substantiva e a processual: regulação padronizada e global dos salários mínimos, horário

laboral e identificação de actores e definição de processos o que produz resultados diferenciados mas desiguais:

- Distinção de três modos de regulação social: legislação e outros tipos de intervenção estatal, acordos de negociação colectiva e as normas os valores e as crenças da sociedade civil;

O autor conclui que o sistema de relações laborais “é um campo de tensão entre, por um lado, as pressões exercidas pelo mercado no sentido da mercadorização da força de trabalho, e, por outro, as normas sociais institucionais que asseguram a sua (relativa) desmercadorização²” (Hyman, 2002:7,8).

As idiossincrasias da sociedade de mercado são comuns nas sociedades da Europa Ocidental que embora com traços diferenciadores revelam pontos de contacto - estruturas de direitos e obrigações de empregadores e empregados que convergem para a justiça social e a eficiência económica. A segurança do empregado com base na confiança na relação de emprego, permitia orientações corporativas dentro do processo produtivo e a protecção dos trabalhadores relativamente ao funcionamento do mercado (Hyman, 2002).

Uma integração económica transnacional coloca em crise os sistemas nacionais de relações laborais já que os mercados de trabalho não constituem verdadeiros mercados pois “nos países da União Europeia (UE), os regimes de emprego (ou sistemas de relações laborais) representam variedades de estruturas institucionais que asseguram que a relação empregador-empregado não seja principalmente determinada pelas forças do mercado” (Hyman, 2002:8).

As questões laborais e a reconfiguração do espaço de regulação originam que o debate atenda ao contexto transnacional e que o carácter internacional

² A desmercadorização é o grau segundo o qual aos indivíduos ou às famílias é possível manter um nível de vida socialmente aceitável, independentemente da participação no mercado segundo os seguintes parâmetros: a posição dos indivíduos perante o mercado de trabalho, a estratificação social que daí resulta e a relação que se estabelece entre estado, mercado e família na provisão social.

das relações laborais adquira preponderância. O destaque passa assim para a dimensão internacional do trabalho.

1.3 O Papel da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem raízes no início do século XIX tendo sido criada assente em argumentos humanitários e políticos a partir das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra, onde a burguesia industrial, na busca de maiores lucros e menores custos, intensificou a produção de mercadorias através da exploração do trabalhador. O Estado liberal e a desregulação do trabalho originaram a consolidação do capitalismo como modo de produção dominante. Os salários irrisórios com longas jornadas, evolução tecnológica à época, inexistência de leis laborais e condições de trabalho deploráveis estão na génese dos problemas sociais gerados e das lutas do proletariado por melhores condições de vida e trabalho e pelas regras de justiça retributiva que culmina no surgimento do Estado Social, já em fins do século XIX e, principalmente, durante o século XX, corolário das reivindicações e dos movimentos sociais dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de subsistência. Isso levou o Estado a interferir directamente nas relações privadas para regulamentar a relação de trabalho e dar protecção social aos indivíduos afastados do mercado de trabalho.

A promoção do diálogo e de formas de negociação que a OIT tem fomentado tem-se revelado um contributo para esta regulação global do trabalho. A dependência do trabalhador, que actualmente é inerente à precaridade em que se encontra, funciona com factor inibidor da sua adesão e mobilização a partir da empresa, o que reforça a pertinência da existência da OIT (Henriques, 2009).

Uma política pública credível, transparente e em clima de confiança mútua deve assentar no aprofundamento da efectividade das normas laborais e em mecanismos de partilha de informação (Henriques, 2009).

A intervenção da OIT em Portugal, pela orientação normativa e legitimação política, facilitou a evolução de um modelo de relações laborais herdado do Estado Novo para o modelo democrático (Henriques, 2009).

Os problemas sociais decorrentes da mundialização da economia e internacionalização das relações económicas e sociais conferem à OIT relevância e importância tendo em vista a dignificação do trabalho e protecção dos trabalhadores e lança desafios face à precarização crescente das relações laborais e pressupõe uma reflexão sobre a governação das relações laborais (Henriques, 2009).

A este propósito, a agenda da OIT para o trabalho digno e trabalho decente aborda a temática da criação de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial nas suas piores formas; e o fortalecimento do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

1.4 O caso português: novas dinâmicas e reconfigurações das relações de trabalho

Como temos vindo a referir, a alteração de territórios económicos concomitante ao desenvolvimento das novas tecnologias de produção e informação fizeram emergir novas formas de trabalho, em consonância com uma lógica de liberalização originando, por sua vez, alterações no sistema de relações laborais.

Este processo de desterritorialização, com dinâmicas de concentração/exclusão de actividades económicas, cria espaços de marginalização. A regulação contratual do tempo de trabalho e a concentração do espaço produtivo está em causa com o aparecimento de um novo paradigma produtivo, marcado pela instabilidade dos mercados, liberalização do comércio, fluidez da concorrência e do consumo, com a pressão para a eliminação da regulação estatal (Kovacs, 2006). Os impactos

das alterações pela desterritorialização – dinâmicas de concentração/exclusão - provocam alterações que se revelam profundas dada a conjuntura económica global, operam transformações no sistema de relações laborais, com formas de emprego que não são novas mas representam um retrocesso retornando às vulnerabilidades de antigas formas de trabalho pré-fordistas. Se, por um lado, os efeitos da liberalização dos mercados económicos mundiais, na sociedade portuguesa, têm sido o da deslocalização das indústrias para países com menores custos de produção, o que implica o aumento do desemprego em alguns sectores económicos nacionais, por outro lado, o desenvolvimento de outros sectores tem vindo a gerar novos postos de trabalho na área dos serviços, das novas tecnologias e do turismo.

Em Portugal, o fenómeno da globalização neste contexto das relações laborais, e o aporte de concorrência que lhe está associado, reflecte um conjunto de práticas em mutação e ajustamento servindo estratégias de eficiência económica e intensificação de competitividade absorvendo novos conceitos de gestão e produção (Kovacs, 2006; Dornelas, 2006). Este aumento de competitividade exerce pressão sobre tomadas de decisão estratégica e o processo de ajustamento expõe os vários actores da relação laboral a novos cenários socioeconómicos. Portugal, integrado que está na realidade global na União Europeia sente e reflecte a tendência generalizada de fraco crescimento económico da União Europeia e da aceleração da liberalização do comércio com a consequente redução do emprego em sectores importantes da economia (Kovacs, 2006). Com este panorama e com as alterações que enumeramos, o mercado do trabalho e emprego, segundo os últimos estudos feitos em Portugal, está em mutação e as formas de trabalho flexíveis e instáveis são precárias nomeadamente entre grupos como o das mulheres e os jovens que revelam baixos níveis de escolaridade e de qualificação contrariando um discurso institucional europeu que preconiza que a tendência do trabalho para evoluir para tarefas inteligentes exigindo iniciativa e adaptação (Kovacs, 2006; Dornelas, 2006).

Em Portugal os estudos indicam ainda que, o vínculo precário na contratação dos mais jovens e mais qualificados substitui a reformas e renovação que as empresas fazem dos seus recursos humanos. A redução do número de pessoas com a contratação a termo certo, ou em regime de prestação de serviços, são medidas a que as empresas recorrem para implementarem a estratégia de flexibilização quantitativa (Kovacs, 2006; Dornelas, 2006).

Reportando-nos ainda a estudos recentes efectuados em Portugal, a estabilidade no emprego é o aspecto mais valorizado e a autonomia varia com a situação no emprego. Apontam também que quem tem emprego instável considera o trabalho mais desinteressante, com pouca autonomia, com rendimento mais baixo e incerto, e consideram que os trabalhadores têm falta de perspectivas profissionais e défice de formação (Kovacs, 2006).

As exteriorizações de algumas actividades de produção e a flexibilização do emprego são comuns nos processos de reestruturação das empresas e são mecanismos em que os indivíduos são responsabilizados pelas suas carreiras, formação, saúde e segurança. Se os trabalhadores flexíveis têm as mesmas oportunidades para melhorar a sua empregabilidade poucos são os que conseguem aspirar a empregos mais estáveis (Kovacs, 2006). Confrontam-se assim duas grandes lógicas de flexibilidade: a flexibilidade qualitativa apostada na qualificação, novos perfis profissionais, práticas de gestão participativas e compromisso de longo prazo entre empregadores e empregados; e a flexibilidade quantitativa alicerçada em baixos salários e mercado de trabalho desregulado, sendo os trabalhadores periféricos tratados como simples instrumentos de produção facilmente removíveis quando deixam de ser necessários (Kovacs, 2006).

Segundo Supiot (2006:1) “a mudança tornou-se regra e a insegurança é enaltecida como fonte de eficácia³” e, citando a Comissão Europeia, “ o

³ Tradução livre (Supiot, 2006:1) : Mais aujourd’hui c’est le changement qui est devenu la norme et l’insécurité est célébrée comme un ressort de l’efficacité”

Le phénomène des restructurations traduit au niveau de l’entreprise la recomposition permanente du tissu productif”

fenómeno das reestruturações traduzem ao nível da empresa a recomposição permanente do tecido produtivo”.

O caso português, segundo Estanque (2004), não pode ser visto isolado do contexto europeu onde a reconfiguração defendida pelo autor em 2004, tinha que passar pela interdependência das políticas económicas e das políticas sociais. As clivagens entre empregadores e trabalhadores, com origem nas desigualdades sociais, apontavam para a necessidade de mudanças e conciliações entre competitividade e defesa da dignidade dos trabalhadores, numa palavra o aprofundamento do diálogo social.

A construção de uma nova ordem económica internacional e a existência de assimetrias, mantendo-se as evidências das desigualdades, espelha um conflito profundo (Estanque, 2004): o contraste entre problemas globais e processos políticos locais.

1.5 A mutação das relações laborais

O modelo de trabalho assalariado que dominou a era industrial – no qual um trabalhador em troca de segurança renuncia a um grau de liberdade - não se aplica na realidade actual e as reformas do mercado de trabalho, impostas na maioria dos países europeus, têm-se mantido circunscritas ao velho modelo e limitadas a piorar as condições para aqueles que se encontram nas classes mais pobres. Estas políticas decorrem da (falsa) suposição de que a legislação laboral constitui o principal obstáculo ao pleno emprego e deveria ser desmantelada para aumentar a competitividade das empresas.

A tendência comum às reformas levadas a cabo durante os últimos anos tem sido o enfraquecimento das garantias dos trabalhadores, o que afecta os mais fracos. Seja a fragmentação do trabalho ou a sua flexibilização, o denominador comum desta tendência tem sido a ideia de que determinadas garantias estabelecidas - jornada integral de trabalho, salários compatíveis, protecção contra a demissão - são as causas do desemprego. De facto, uma

redução das garantias do emprego provoca a transferência de parte dos seus custos para o Estado ou para a Segurança Social (Supiot, 2005).

Esta instrumentalização do Estado levou a alterações na forma como são negociadas as retribuições salariais que não são verdadeiramente negociadas assistindo-se à supressão de protecção a quem realmente precisa dela, com reforço de benefícios e privilégios à medida que se sobe na escala salarial e sobretudo nos quadros dirigentes (Supiot, 2005).

O padrão de emprego, em que o trabalhador abdica da sua liberdade em troca de segurança, como acontecia na sociedade industrial, não é o modelo actual. É consensual que ter um emprego para além do trabalho significa ter um estatuto profissional, dotando os indivíduos de segurança económica capacitando-os para tomar iniciativas e assumir responsabilidades em sociedade

Verifica-se a redução de protecções do emprego ligadas à ideia da volta ao trabalho quando há ampla evidência de que as alterações das leis laborais não são suficientes. Apesar disso, na "velha Europa" (Supiot, 2005:3) subsiste a ideia de "mercados de trabalho mais flexíveis" e alterações do mercado de trabalho fundadas na crença de que se podem criar empregos com as reformas do direito do trabalho.

As reformas do mercado de trabalho implementadas um pouco por toda a Europa, presas aos modelos do antigo emprego, oneram os cofres dos Estados e da Segurança Social e são ineficazes contra o desemprego, diminuem as garantias dos trabalhadores e aumentam a dependência dos assalariados. Depois de 30 anos de mudanças políticas, os empregos tornaram-se precários, partilhados, subsidiados e sem efeitos ao nível do emprego. A evolução deste aspecto particular segue a curva de actividade das empresas e não as reformas do direito do trabalho. Quem acredita que se pode criar emprego reformando as leis laborais? (Supiot, 2005).

Supiot (2005) defende que se assiste ao re-feudalismo (desregulamentação do direito do trabalho em aspectos como no salário mínimo, inexistência de limitação de horas de trabalho, no direito à greve e acordos colectivos) dos

laços sociais na medida em que todas as pessoas abrangidas por novos dispositivos de acesso e de apoio ao emprego são sistematicamente classificados pela lei de "beneficiários" e não têm, por direito, direito ao trabalho. O que o autor considera de "estranha terminologia" atravessa o Direito do Trabalho pois induz a interpretação de que o trabalho é uma bênção dada ao trabalhador e não um benefício. Defende Supiot que a reversão do conceito dá-se quando o trabalho é entendido não como a causa, mas como um efeito da riqueza pois conduz à interpretação de que a questão do trabalho, ou mais precisamente os "recursos humanos", nunca foram tão críticos para a economia. Ora, este recurso bem como os recursos naturais são abundantes principalmente nos chamados países em desenvolvimento, enquanto os países desenvolvidos são especialmente ricos em capital, conhecimento científico e técnico, o que pode desenvolver muito mais e certamente determinar a situação do emprego em qualquer reforma do direito do trabalho (Supiot, 2005).

A livre circulação de capitais e mercadorias resulta de decisões políticas e a abolição dos limites atribuídos anteriormente aos mercados e a influência dessa configuração jurídica dos mercados sobre o emprego não tem tido correspondência no direito do trabalho.

Uma divisão internacional do trabalho, baseada na "eficiência económica" e nas "vantagens comparativas", põe em causa a nova economia global. Os princípios legais estabelecidos após a Segunda Guerra Mundial, contêm um dogma anarco-capitalista cujos efeitos só podem ser destrutivos (Supiot, 2005).

Na teoria liberal clássica o mercado não é um estado natural, mas um mecanismo institucional de concorrência para a mais justa distribuição possível dos recursos. Por outras palavras, o mercado é uma ferramenta para alcançar a justiça na produção e distribuição de bens materiais. Portanto, não é um fim em si mesmo, nem um princípio de organização geral da sociedade, mas é parte de uma lei estadual que tudo de uma vez a base e limites (Supiot, 2005).

A ideologia neoliberal que resulta da fusão das ideias do materialismo histórico e do mercado parece permanecer fiel ao fundamento de que os relatos económicos comandam a vida em sociedade e produzem superestruturas jurídicas e culturais. O direito (assim como a religião, as ideias ou a arte) é analisado à luz desta ideologia como um produto sujeito às regras da concorrência global e às regras do mercado, que pelo efeito da selecção natural dos sistemas jurídicos se ajusta às necessidades do mercado⁴. Em vez de uma livre concorrência baseada na lei, a lei deve ser baseada na livre concorrência (Supiot, 2005).

Com o objectivo de escalonar as legislações nacionais, o Banco Mundial⁵ criou indicadores destinados a avaliar a medida em que o Direito de um determinado país promove ou desencoraja o investimento. Estes indicadores são instrumentos auxiliares dos investidores internacionais, na sua busca por "ambientes legais" mais favoráveis à obtenção de elevados lucros (Supiot, 2005).

Organizados assim, com base em instrumentos de medida "objectivos", o mercado de regras e normas deve permitir aos países que têm regras e normas de Direito mais adequadas para as exigências dos investidores internacionais que estes sejam mais atractivos (Supiot, 2005).

⁴ O Banco Mundial, adopta esta doutrina quando nos relatórios anuais de negócios publicados desde 2004 faz uma avaliação sistemática de todos os aspectos dos Direitos nacionais no que concerne à eficiência económica e fornece "medidas objectivas" – com base em números comparando essa eficácia entre países. É em grande parte com base em indicadores quantitativos da "rigidez" dos direitos laborais nesses países. O relatório Doing Business 2005 contém um capítulo intitulado contratação e demissão de trabalhadores, o que é especialmente dedicado à medição dos entraves e barreiras ao investimento que representa cada país o Direito do Trabalho. A tabela comparativa de todos os direitos laborais no mundo é construída em torno dos seguintes indicadores: dificuldades na contratação, dificuldades de alargamento ou redução do horário de trabalho, dificuldade na legalização um trabalhador, índice de rigidez do emprego custos da contratação e custos do licenciamento. Deve ser entendido que "dificuldades" significa regras, "custos" que protegem os direitos dos funcionários. O índice de "rigidez do emprego" e impõe pontos de penalização para os estados que reconhecem muitos direitos aos trabalhadores, tais como a protecção social dos trabalhadores a tempo parcial, o salário mínimo considerado muito elevado pelo Banco (20 dólares por mês e é considerado muito alto para os países africanos) tempo uma limitação menos de 66 horas por semana de trabalho, um aviso de rescisão ou programas contra a discriminação racial ou sexual (Supiot, 2005).

⁵ Banco Mundial é uma instituição financeira internacional que fornece empréstimos para países em desenvolvimento em programas de capital o qual foi criado em 1945 com a missão inicial de financiar a reconstrução dos países devastados pela Segunda Guerra Mundial. Com o tempo a missão evoluiu para a de financiamento do desenvolvimento dos países mais pobres e de auxílio financeiro.

Nesta concepção, a competição travada sob a égide dos mercados financeiros não deve limitar-se à esfera do económico, mas tornar-se o princípio organizador da esfera legal. É o darwinismo normativo (Supiot, 2005). Fazer da competição o único princípio de organização universal do mundo leva ao mesmo impasse que o totalitarismo do século XX, cuja característica comum era precisamente a escravização da forma jurídica da suposta competição entre raças ou classes de leis. Dizer isto é prever que essa doutrina só pode gerar irracionalidade e violência, não se baseia em qualquer posição política ou moral, mas numa das poucas certezas que podem trazer à "ciência do direito" (Supiot, 2005).

1.6 Relações laborais - a governação global e a europeização

A problemática das relações laborais equaciona-se interrogando-nos se a transformação, a crise do sistema e o direito laboral podem coexistir com um contexto socio-laboral favorável ao diálogo e às práticas laborais e sociais emancipatórias e democráticas perante as estruturas flexíveis a desregulação e a vaga de desempregados, trabalhadores atípicos, e precários. Trata-se de saber se a contradição entre a retórica da responsabilidade social das empresas e as boas práticas da dimensão social da União Europeia e os movimentos de emagrecimento das organizações, a externalização, a subcontratação de trabalhadores, contrariando a segurança típica do Direito do Trabalho, reforça as atipicidades dos contratos de trabalho.

1.6.1 Regulação /Desregulação e Individualização

As relações laborais, nomeadamente a questão da desregulação que se apresenta face ao processo de globalização, têm que ser tratadas globalmente e envolvendo governos, organizações internacionais, sociedade civil e o sector privado. A governação das relações laborais reveste-se, pois, de complexidade já que pressupõe a relação entre o Estado, a sociedade civil do trabalho e as instituições internacionais. Assim, “a regulação das relações

de trabalho assenta numa complexa dinâmica sociológica, na qual são activas diferentes formas de regulação. A tensão entre o *status* e o contrato ou a combinação entre os princípios socio-políticos do Estado, do mercado e da comunidade estão presentes em graus e modalidades diversas em todos os sistemas de relações” (Henriques, 2009:25).

O que o trabalhador vende é a sua força de trabalho e esta não pode ser vista como uma mercadoria pois ao contrário de qualquer outra mercadoria que se transaccione continua a pertencer ao individuo – o trabalhador, o sujeito que presta o trabalho (Hyman, 2002).

Os trabalhadores e empregadores celebram contratos de trabalho e negociam a força de trabalho independentemente da força e energia despendida e da capacidade de iniciativa ou do cuidado dispensados à tarefa (Hyman, 2002). Os contratos de trabalho pressupõem o compromisso do trabalhador de comparecer fisicamente em instalações determinadas durante o tempo pré definido e “aceder às exigências razoáveis da gestão de acordo com critérios igualmente razoáveis de diligência e eficiência “ sendo que o conceito e os limites da expressão razoável são frequentemente objecto de discussão nas várias instâncias dos tribunais (Hyman, 2002:3).

Para Durkheim (cit in Hyman, 2002:4) o contrato tem uma origem social e os sistemas de mercados existem numa estrutura de relações sociais, na medida em que “um contrato não se basta a si próprio” e os mercados existem como elementos da vida económica o que vale por dizer que o sistema económico esta integrado no sistema social.

A regulação e os mercados coexistem desde as primeiras sociedades capitalistas e as suas características e diferenças assentam em características de contexto (Hyman, 2002).

O conceito de mercado varia de autor para autor mas pode ser definido como “a compra e venda (ou troca) de produtos baseadas em determinadas noções padronizadas de valor” que “têm desempenhado algum tipo de papel na vida económica” e a economia de mercado como” um sistema económico

controlado, regulado e dirigido apenas pelos mercados” (Polany cit in Hyman, 2002:5).

O Estado é também um actor presente nas economias de mercado regulando e protegendo os direitos de propriedade e de moeda, bem como as relações de emprego, designadamente para que as condições de trabalho e os salários fossem regulados por forma a salvaguardar o carácter humano da mercadoria trabalho (Hyman, 2002).

A regulação através da intervenção do Estado tinha subjacente o risco de que a livre concorrência, neste particular, levasse a padrões abaixo do limiar do que é humano e por consequência ao risco de perturbação da ordem social. Assim, a relação trabalho-salário é resultado da actuação de forças políticas e sociais na medida em que nos sistemas capitalistas existentes e nas sociedades de mercado as condições de emprego e os estímulos do mercado são aspectos regulados e controlados pelo Estado e “o contexto económico de emprego é social e politicamente estruturado” (Hyman, 2002:6).

Os mercados são determinados pelas forças da oferta e da procura, pelas políticas governamentais que intervêm nas relações dos mercados e no seu funcionamento e pelas normas sociais que influenciam os actores intervenientes. Depois da II Guerra Mundial, a redistribuição social e a equidade têm estado presentes na preocupação dos países europeus devido às desigualdades do rendimento (Hyman, 2002).

O colapso financeiro mundial de 2008⁶ e o paralelismo deste momento crítico da História Mundial com o que acontecera em 1944 assinalam momentos de crise mas com sinais contrários. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, e com a Declaração de Filadélfia estabelecem-se entendimentos tendo como centro a questão social, o valor do trabalho e os direitos fundados no primado da “valorização do trabalho como mecanismos de redistribuição na promoção da justiça “ (Ferreira, 2011:3) e não como uma mercadoria.

⁶ que teve a sua génese na falência de um dos maiores bancos de negócios dos Estados Unidos da América – Lehman Brothers precipitou a crise económica que se vinha sentindo desde 1990 (Ferreira, 2011)

Por outro lado, o fenómeno financeiro, económico, de emprego e social que se desencadeou foi objecto de atenção por parte do Grupo dos Vinte (G20) que adoptou o Pacto Global para o Emprego da Organização Internacional Trabalho (OIT) corporizado no Plano Global de Recuperação e Reforma do G20 que, centrando-se na dimensão humana da crise, tinha como objectivo “apoiar a construção de um mercado de trabalho justo, apoiado no emprego através do estímulo ao crescimento económico” (Ferreira, 2011:5).

No entanto, a economia de mercado e a economia da austeridade transferiram para os cidadãos e Estados a responsabilidade do pagamento da factura da recuperação económica. Coloca-se assim em evidência o problema da equidade perante o esforço conjunto de sacrifício pedido aos cidadãos. Ora o modelo de política liberal utilitarista em que a distribuição injusta para aumentar o bem geral é justificável numa sociedade onde as assimetrias sociais são grandes, a adopção do modelo tem como consequência a violação de valores e de direitos. Assim, em Portugal, não surpreende que “os efeitos das medidas de austeridade contribuam para agudizar as desigualdades sociais” em vez de as minimizar (Ferreira, 2011:5).

A urgência de dar resposta à crise e a apologia do discurso que apela às teorias de necessidade convoca o que o autor Ferreira (2011:6-5) chama de “estado de excepção” em que os princípios da austeridade “constituem fontes do direito de constitucionalidade duvidosa”.

As diferentes formas de combinação entre os poderes políticos e social, através de grupos de pressão e de interesse, e a emergência de um modelo de governação neoliberal e de auto-regulação, bem como a politização da justiça e a desjudicialização da justiça, são fenómenos dinâmicos da sociedade actual (Ferreira, 2011).

O poder dos não eleitos, isto é, das instituições que não tendo legitimamente sido sujeitas a sufrágio – como é o caso das instituições europeias e mundiais⁷ - acrescenta uma outra perspectiva ao debate desta problemática.

⁷ - Fundo Monetário Internacional (FMI) Banco Central Europeu (BCE) e Comissão Europeia(CE)

As decisões que são tomadas pelos órgãos não eleitos afectam grandemente a vida dos cidadãos em questões fracturantes da vida em sociedade gerando conflitos de interesses e tendo como consequência julgamentos éticos e culturais sensíveis à sociedade. O poder dos não eleitos manifesta-se em organizações financeiras internacionais, como bancos centrais ou agências de *rating*, e influenciam os governos nacionais e os eleitos sendo que as reformas por estes implementadas são orientadas pelas instituições supra nacionais (Ferreira, 2011).

A alteração da geografia do poder verifica-se na actualidade, pondo em causa a regulação e controlo identificado anteriormente como função do Estado de Direito, e a influencia que as entidades externas exercem na governação nacional conduzem ao que Ferreira (2011:7) chama de “paradoxo da soberania” que se concretiza por esta se localizar dentro e fora das ordens política e jurídica nacionais.

A implementação de processos de regulação comunitária, no caso da integração europeia, poderá constituir uma defesa do *status* dos trabalhadores com incidência nos que estão mais vulneráveis. Segundo Hyman (cit in Henriques, 2009:25), o “regime de relações laborais pode ser visto como uma tensão entre o emprego estruturado pelas dinâmicas do mercado e a regulação social”.

Os sistemas nacionais de relações laborais podem ser complementados com soluções transnacionais com vista à continuidade dos sistemas. Estes podem sustentar leis laborais nacionais e instituições podendo ser construídos procedimentos complexos que interseccionam áreas, quer no direito nacional quer no internacional, por forma a regular normativamente a protecção dos trabalhadores e os seus direitos (Henriques, 2009).

As ferramentas e actores que se apresentam neste espaço transnacional têm dado um contributo no sentido da regulação global do trabalho nomeadamente as organizações internacionais, as instituições europeias, os governos e os parceiros sociais.

1.6.2 Direito do trabalho e cidadania

A globalização da economia e a alteração ao regime jurídico do contrato de trabalho, no sentido de o tornar mais flexível respondendo a influências do pensamento neoliberal, conduziu à desregulação das relações de trabalho e subverteu a função do Direito do Trabalho (Abrantes, 2001).

O enfraquecimento do Estado, a desregulação da economia e o princípio de que o funcionamento do mercado propícia uma distribuição de bens e serviços são os fundamentos do neoliberalismo, sendo que no plano laboral o cariz proteccionista da lei funciona como um entrave ao desenvolvimento da economia (Abrantes, 2001).

A maior flexibilidade do contrato de trabalho surge como uma necessidade sentida pelas empresas ditada pela rápida resposta às exigências do mercado, utilização de novas tecnologias e necessidade de maior mobilidade da mão-de-obra (Abrantes, 2001).

É a partir desta visão que as teses neoliberais ganham terreno preconizando o abandono da protecção do Estado e o advento de um Direito do Trabalho “revalorizador do contrato individual (...) ao qual competiria contribuir para assegurar a funcionalidade da gestão e a solidez das empresas, garantido a flexibilização e a diminuição dos custos do trabalho (...) sacrificando valores intangíveis, enquanto garantes de condições mínimas de trabalho” defendendo assim que as garantias dos trabalhadores devem ser sacrificadas em benefício de respostas para se ultrapassar a crise (Abrantes, 2001:100).

A Constituição da Republica Portuguesa coloca a pessoa humana no centro do ordenamento jurídico e a empresa “como um espaço de relações entre pessoas portadoras dos seus direitos e interesses autónomos” (Abrantes, 2001: 102).

Os direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho decorrem dos direitos fundamentais e princípios gerais do nosso ordenamento jurídico bem

como da função social do Direito do Trabalho, impondo limitações ao poder empresarial em defesa de valores fundamentais (Abrantes, 2001).

A subordinação da relação de trabalho ao direito laboral é hoje assumidamente uma subordinação que não põe em causa os direitos do trabalhador enquanto pessoa humana o que representa uma evolução dos sistemas jus laborais face aos direitos dos operários do Séc. XIX e XX (Abrantes, 2001).

O avanço tecnológico, o desenvolvimento dos meios de produção modernos e a necessidade de os trabalhadores serem mais criativos reforçaram a relação entre trabalhadores e patronato e o poder destes perante aqueles revalorizando o contrato de trabalho e a pessoa dentro da empresa (Abrantes, 2001).

Assim, o Direito do Trabalho deverá consagrar “o valor da pessoa e de cidadão do trabalhador”, o que devem ser elementos básicos do contrato de trabalho porque o trabalho é “um valor essencial para a dignidade” (Abrantes, 2001:105), tendo a preocupação tutelar dos direitos de cidadania no âmbito da relação de trabalho.

Questões como o controlo da vida extra profissional, o código de vestir, os limites à liberdade de expressão, teste de gravidez, actividade partidária ou sindical, são aspectos que não caem no âmbito dos poderes de autoridade e de direcção da entidade patronal (Abrantes, 2001).

O Direito do Trabalho tem como vocação a igualdade material e a protecção do contraente mais débil. O reconhecimento de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente e identificadores de uma cidadania civil e política, mas que se quer também económica, social e cultural, que ao colocarem no cerne a pessoa humana como individuo, cidadão e trabalhador, conferem a este ramo do direito privado a subordinação do “social” ao “económico” (Abrantes, 2001).

1.6.3 Os sindicatos: a perda de influência

Os novos desafios decorrentes do fenómeno da globalização económica arrastando consigo a transformação das relações laborais têm necessariamente de ser discutidos, importando ainda compreender as consequências deste processo para o movimento sindical e os novos desafios daí decorrentes (Estanque, Silva, Veras, Ferreira, Costa, 2005).

As assimetrias e desequilíbrios entre centros e periferias gerados pela economia mundial assumem, em determinados países, relações laborais de desregulação tal que podem ser encaradas como neo escravatura.

O liberalismo global tem dinâmicas vertiginosas, e os seus impactos sobre as relações de trabalho fazem-se hoje sentir longe de uma visão quase idílica, geradoras de fluxos sobre os poderes políticos e económicos que comandam o sistema mundial.

A individualização das relações sociais, a insegurança, a precarização, a subcontratação, a flexibilidade de horários e o desemprego são características de um novo modelo de relações da esfera laboral que se repercutem na actividade sindical.

O sindicalismo português funda-se no movimento operário e as contradições de classe marcam o discurso e as acções, herdados do marxismo, numa visão que se encontra descompassada com a realidade actual. Este facto é notório quando se verifica que os operários deixaram de ter intervenção no conflito político, tendo sido remetidos para um papel secundário e à margem das agendas dos centros de decisão e negociação. A luta de classes, o movimento operário, as comunidades de resistência ou de emancipação esvaziaram-se e a fragmentação do modelo de produção taylorista fordista, a emergência de novas formas desreguladas de organização do trabalho, a terciarização e o consumo em massa prejudicaram a mobilização do operariado. Ganharam, do mesmo passo, terreno o recrudescimento da sindicalização dos trabalhadores de serviços administrativos do Estado bem como espaço negocial na regulação institucional, passando a ter assento na

negociação com os parceiros sociais participando na definição de políticas sociais, conferindo-lhes protagonismo institucional ao mesmo tempo que perdiam capacidade de mobilização.

Os sindicatos são definidos como as organizações que permitiram à classe trabalhadora ter voz através da dignificação e valorização do trabalho humano e que, através da socialização dos conflitos, encurtaram os espaços da concorrência individual e geraram espaço para um confronto político entre o colectivo da representação dos trabalhadores. No espaço da União Europeia a tendência verificada nos últimos anos é a redução da taxa de trabalhadores sindicalizados, muito embora esta redução esteja a verificar-se de forma desigual quer nos vários sectores profissionais, quer nos vários espaços geográficos (Almeida, 2011). Segundo Almeida (2011:31) este fenómeno está directamente relacionado com “uma crescente fragmentação de interesses que atravessam quer os detentores do capital quer os detentores da força de trabalho”.

A discussão desta problemática da crise da sindicalização, numa revisão de literatura que Almeida (2011) efectuou, pode ser sistematizada segundo duas ordens de factores: exógenos e endógenos aos próprios sindicatos. Os factores exógenos são os efeitos da globalização, a liberalização dos mercados de trabalho e o aumento do desemprego; Os endógenos são a própria organização dos sindicatos, as estratégias adoptadas, as formas de organização e os mecanismos de comunicação entre os membros das organizações sindicais (Cerdeira, 2004; Visser, 1993; Pichault e De Coster, 1998 cit in Almeida, 2011).

Em Portugal, o movimento sindical tem vindo a sofrer alterações nomeadamente a nível interno, devido à perda de representatividade e divisão sindical, influenciando assim a imagem e a capacidade reivindicativa que aqueles que deveriam representar têm das organizações sindicais (Almeida, 2011). Por outro lado, em Portugal, os partidos políticos influenciam as direcções sindicais facto motivado pelo curso da história recente da democracia portuguesa (Almeida, 2011).

A realidade portuguesa é, assim, marcada pela redução das taxas de sindicalização desde a instauração da democracia em Portugal, e pela institucionalização das organizações sindicais como parceiro social, quando paradoxalmente os estudos apontam para a maioria dos trabalhadores lhes conferirem importância quer no que concerne à segurança no emprego, quer na melhoria das condições de trabalho (Almeida, 2011).

Estudos efectuados em Portugal apontam para “uma atitude de indiferença” (Almeida, 2011:32) sobre a acção das organizações sindicais a par com uma opinião positiva para com os sindicatos, defendendo que os mesmos deveriam possuir uma maior capacidade de negociação e atitude mais reivindicativa.

Os mesmos estudos indicam que factores como a ligação aos trabalhadores que representam, a ineficácia na defesa dos trabalhadores, uma maior incidência de preocupação na reivindicação de alguns grupos profissionais, uma grande ligação aos partidos políticos em detrimento da defesa dos interesses dos trabalhadores, são aspectos relevantes na avaliação da acção sindical por parte dos trabalhadores (Almeida, 2011) o que segundo Alves et al (cit in Almeida, 2011:32) se deve a “um défice democrático no sindicalismo português”.

Os desafios que se colocam ao sindicalismo actual relacionam-se com os processos de transformação social nomeadamente na base social do movimento sindical. Portugal acompanha a tendência de terciarização da sociedade o que originou a modificação da base predominantemente operária do movimento sindical que se fundava na divisão de classes herdada do marxismo (Estanque, 2005).

A realidade laboral foi-se alterando e, muito embora a base de desigualdades se situe na esfera produtiva, a classe operaria perdeu a preponderância no combate político. O esvaziamento das lutas de classes e dos movimentos operários fortes, constituídos por comunidades de resistência e emancipação, não existem no quadro ditado pela globalização, a individualização dos

interesses gera antagonismos e relações de consentimento originando regimes despóticos ou hegemónicos (Estanque, 2005).

O declínio das taxas de filiação sindical e a perda de vitalidade do movimento operário em geral deve-se à terciarização do mundo laboral com a emergência da “classe de serviço” (Estanque, 2005: 131), sendo que no sector dos serviços este declínio é menos acentuado.

No entanto, apesar da perda de capacidade de mobilização, assiste-se ao reforço do protagonismo do movimento sindical no plano institucional com a intervenção no desenho das grandes reformas sociais integrando a dinâmica do sistema na lógica da regulação com a institucionalização da concertação social, da negociação e do diálogo social. Este facto veio inibir e dificultar a penetração da actividade dos sindicalistas nos segmentos mais débeis da força de trabalho (Estanque, 2005).

Estanque (2004) defende que a revitalização do modelo laboral e social de matriz democrática da Europa passaria pela reestruturação de práticas sindicais, mais protagonismo e novas formas de intervenção a fim de não fragilizar ainda mais as relações laborais num contexto transnacional.

1.6.4 Enfraquecimento da negociação colectiva

A força do direito do trabalho dos países democráticos converte a energia dos conflitos colectivos em novas regras. Esta conversão da força em direito implica um equilíbrio entre a acção económica dos empregadores, que precisam dos homens de trabalho para "criar valor", e a acção colectiva dos trabalhadores, que se unem para defender os seus interesses profissionais. Este jogo de equilíbrios entre as actividades económicas de empresários e a acção do trabalhador colectivo, que tem sido a força motriz do direito do trabalho, permitiu ao mesmo tempo orientar a transformação do mundo do trabalho (Supiot, 2001).

A acção colectiva para que tenha relevância, não basta que os trabalhadores possam negociar através dos seus representantes, mas devem ser capazes de exercer pressão sobre empregadores. A acção, representação e negociação formam um todo indivisível sendo que o direito colectivo não existe sem estas dimensões. E se o direito dos trabalhadores de se representarem, de agirem e de negociarem colectivamente for eficaz, deve também ser capaz de influenciar os empregadores a agir (Supiot, 2001).

Em Portugal a contratação colectiva é um direito constitucional e compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva sob a forma de contrato colectivo de trabalho. Este direito é igualmente reconhecido às associações patronais e empresas, caso em que são designados por acordos de empresas (Prazeres, 2001).

A concertação social engloba a negociação colectiva, a contratação colectiva e o seu resultado, sede na qual tem assento o Estado, em que através da negociação tripartida definem políticas de rendimentos e preços, emprego e formação profissional (Prazeres, 2001).

A "globalização" da economia fez decrescer a importância da negociação colectiva e de muita de sua eficácia. Grande observador do fenómeno, Manuel Castells acredita na organização económica da sociedade em rede e receia que as únicas forças em presença sejam movimentos de identidade estranhos aos princípios desta organização em rede. Mas podemos chamar aqui a hipótese de Castells, segundo a qual a resposta identitária poderá enfrentar as novas formas de dominação económica e não subestimar os recursos que se oferecem à acção colectiva mesmo em sociedades em rede (Supiot, 2001).

Em Portugal os instrumentos de regulação colectiva assentam predominantemente em elementos de natureza pecuniária, na duração do período de trabalho e na definição de funções e carreiras (Prazeres, 2001).

Na viragem do séc. XX o contrato de trabalho torna-se progressivamente a forma "normal" de relação de trabalho. Inserindo um *status* de protecção de um contrato, transcende a diversidade de profissões e cimenta a identidade

profissional dos contratados e caracteriza-se pela subordinação em torno do binómio "empregador/empregado". Assim, a greve, neste enquadramento, poderia ser analisada como uma violação concertada das obrigações do empregado e o direito à greve como um direito de derrogar a força obrigatória dos contratos (Supiot, 2001).

Assim concebido, o direito à greve tem tido há um século a esta parte um papel importante na construção do Estado-Providência. Sem ele, é duvidoso que os países industrializados conseguissem civilizar o liberalismo económico. Ele serviu como "o direito à transformação do Direito". As grandes greves realizadas no mundo industrial originaram os direitos sociais fundamentais, muitos dos quais foram, então, alargados às populações em geral (Supiot, 2001).

Mas hoje o quadro económico e jurídico em que se afirma o direito à greve mudou. O modelo de grande empresa industrial continuou a evoluir na Europa desde há 20 anos, com os empresários livres das fronteiras nacionais e apenas sujeitos às regras do comércio internacional. Perante estas mudanças, o direito à greve é uma arma menos bem adaptada e perde a sua eficácia. O medo do desemprego e a insegurança no trabalho, vem de facto, privar muitos trabalhadores ao direito à greve como garantido por lei na Constituição. De repente, o direito à greve transforma-se num recurso apenas disponível para os empregados do sector público, cujo estatuto protegido, porém, é baseado no princípio da continuidade,-sendo que o direito à greve é negado àqueles que mais precisam (Supiot, 2001).

A ineficácia do direito à greve no sector privado faz-se assim sentir frequentemente pois com a emergência das empresas em grupos ou redes, o empregador, juridicamente falando, é o tomador da decisão que permanece fora do alcance dos que exercem o direito à greve (Supiot, 2001).

Outro sintoma das transformações da relação colectiva na transferência do direito de negociação colectiva de uma série de questões sociais para a representatividade dos parceiros sociais é, por exemplo, a individualização e a flexibilidade do tempo de trabalho. Este alargamento resulta também do

desenvolvimento de movimentos sociais organizados (trabalhadores por conta própria) ou nas margens da sociedade (não documentados, desempregados, sem-tecto) ao combinar a defesa dos interesses sociais. As novas realidades sociais não se reflectem nos temas da regulamentação colectiva de trabalho como a formação profissional, a higiene e segurança no trabalho, a igualdade de oportunidades, a conciliação da vida familiar com a vida profissional, a participação dos trabalhadores na vida das empresas (Prazeres,2001).

Diante de profundas mudanças nas actividades económicas dos empresários e do surgimento correspondente de novas práticas de acção colectiva, seria desejável o envolvimento das relações colectivas de trabalho e das suas acções com as novas formas de organização do trabalho uma vez que o único contraponto à dominação económica exercida sobre os mercados internacionais está nos movimentos de identidade virados sobre si mesmos e indiferentes ao destino dos mais frágeis (Supiot, 2001).

1.7 A autonomização do direito do trabalho

O direito do trabalho “tem como função proteger a parte mais vulnerável da relação laboral, o trabalhador” (Santos, 2012:64) sendo que a vulnerabilidade é uma consequência da alteração dos vínculos laborais observada nas transformações contínuas no mundo do trabalho e nas relações laborais.

O Direito do Trabalho em Portugal tem as suas origens aos finais do século XIX. Surge na sequência da Revolução Industrial para dar solução às condições dos trabalhadores e procurava regular o trabalho de menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais, bem como a higiene e segurança nas oficinas.

Delimitar a livre concorrência dos trabalhadores era objectivo do Direito do Trabalho onde o trabalhador e empregador eram livres para celebrar contrato de trabalho sem qualquer intervenção do Estado.

O direito do trabalho nasce no Séc. XIX num contexto de forte exploração do trabalho humano como tentativa de regular conflitos e responder às questões levantadas pelos movimentos dos trabalhadores que reivindicaram um espaço próprio e distinto para as questões laborais, com a revolução industrial.

As transformações no mundo do trabalho que apontamos acima reflectem-se no Direito que as regula. Esta regulação, que tem por base a relação contratual entre trabalhador e empregador, é uma relação de sujeitos desiguais, na medida em que a assimetria provem do facto do trabalhador vender a sua força de trabalho, ficando sujeito à autoridade do empregador aquando da execução do seu trabalho.

A pessoa que desenvolve actividade sob direcção de outra e em benefício desta, mediante remuneração, configura uma situação jurídico-laboral. A regulação das situações jurídico-laborais por normas e princípios que actuam num dado momento histórico integram o Direito Laboral (Cordeiro,1982: 89).

Como consequência das revoluções industriais, o êxodo dos campos para as cidades, a falta de condições sociais, a obtenção desmesurada de lucros, provocaram grande confrontação social, más condições de trabalho, períodos de trabalho longos, salários baixos, instabilidade no emprego, falta de protecção na doença, maternidade e velhice. Estes factores eram dissonantes com os princípios de liberdade e igualdade das revoluções liberais do mundo ocidental. Encontrar saídas que não implicassem roturas nos sistemas resultantes daquelas revoluções, por um lado, e a consolidação de um novo sistema social fundado no desmoronamento do anterior, por outro, era necessário através da actuação de novos princípios (Cordeiro,1982:90). No trabalho “o tratamento formalmente igual de realidades desiguais, favorece o mais forte” (Cordeiro,1982:91) e este cenário levou ao surgimento e autonomização do direito do trabalho e foram sendo introduzidas normas destinadas á protecção dos trabalhadores, a normas destinadas a introduzir equilíbrios e evitar efeitos indesejáveis, que forneciam protecção social. Surgiram organizações laborais em defesa de trabalhadores com competência para negociar condições de trabalho e recorrer à luta laboral colectiva (Cordeiro,1982:89).

A individualização do Direito do Trabalho ocorreu pela primeira vez na Alemanha e é fundada na necessidade de agrupar sistematicamente as normas relativas ao trabalho dependente e às relações laborais.

Esta individualização parte, entre outros, de um princípio de que a força de trabalho é um bem económico objecto de troca – uma mercadoria e está ligada à pessoa humana. As especificidades do trabalho advêm do facto de que qualquer pessoa humana dispõe desta mercadoria e que pode ser colocada no mercado para a sobrevivência da mesma. A prestação-trabalho efectiva-se com uma troca na medida em que há a titularidade de um credor e um direito à actividade humana. Juridicamente esta prestação que está ligada à pessoa humana pode ser atribuída a outra pessoa e “desta afirmação ou da sua negação surge o Direito do Trabalho” (Cordeiro,1982:89).

1.8 Futuro do Direito do Trabalho versus Futuro Direito do Trabalho

O desenvolvimento económico e as novas formas de trabalho produtivo, bem como as novas tecnologias ocorridas no final do Séc. XX, alteraram o Direito do Trabalho e confirmam-no como imprescindível instrumento de regulação (Pereira, 2001).

O centro de gravidade do Direito do Trabalho tem-se sucessivamente deslocado da premissa segurança no emprego, para qualidade do emprego (Rendinha,2005).

As novas formas de organização do trabalho, contratos a tempo parcial, contratos a prazo e precários coexistem com as formas organizacionais tradicionais e com o contrato de trabalho típico provocando a incorporação no Direito do Trabalho de “realidades cada vez mais distintas e diferenciadas com lógicas de imputação normativa cada vez mais dispersas, fragmentadas” (Pereira, 2001:42).

Por outro lado, a redefinição ou diluição da noção de tempo e local de trabalho interferem com a esfera pessoal e integridade do trabalhador, numa lógica de controlo pela tecnologia, que imprimem ao direito do trabalho o reconhecimento e consagração de direitos de personalidade: a liberdade de expressão e de opinião do empregador e do trabalhador, o direito à reserva da intimidade da vida privada, à protecção de dados do trabalhador, à integridade física e moral, à regulamentação dos exames médicos, à utilização de meios de vigilância à distancia e à confidencialidade de mensagens e acesso à informação (Rendinha, 2005).

A protecção social típica do Direito do Trabalho e a sua consequente protecção social está em crise com o surgimento de fenómenos como o fim do pleno emprego, destruição do emprego, o aumento do desemprego, o movimento de concentração económica, o avolumar de prestadores de serviços, trabalho independente, supostamente autodeterminado mas totalmente dependente das cadeias produtivas mundiais (Pereira, 2001).

Estes trabalhadores menos qualificados - prestadores de trabalho - carecendo de protecção do Direito do Trabalho caem fora da sua alçada e uma outra faixa menor de trabalhadores mais qualificados, mais bem remunerados e usufrutuários e regalias e direitos, estão sob a alçada do ordenamento jurídico. Esta dualização do mercado de trabalho conduz à cada vez menor aplicabilidade do Direito do Trabalho mas impõe a reflexão sobre a sua função e oportunidade de antecipar “as modificações e os desafios ao nível económico e social que a época da chamada globalização trouxe” (Pereira, 2001:42).

A protecção de outras vertentes dos direitos de personalidade carecem de tratamento crítico, como o assédio moral ou o *mobbing* e a discriminação sexista (Rendinha, 2005).

A incontornável função social do Direito do Trabalho carece de reflexão para o futuro do ordenamento jurídico-laboral em aspectos como o paradigma do Direito do Trabalho:

- Relação juridicamente subordinada alargando o objecto do Direito do Trabalho a outras formas de trabalho (juridicamente independente; voluntário p.e);
- Descentrar a intervenção do Direito Trabalho para a concretização de direitos sociais (discriminação / direitos à intimidade/ privacidade/ liberdade pessoal/ família/ educação/ saúde/ profissionalidade/ descontinuidade do emprego/ actividades não profissionais);
- Criação de matérias e conteúdos novos: realização do trabalho escolhido no tempo escolhido/adaptação do tempo de trabalho a quem o executa materializando a articulação emprego/trabalho/formação;
- Alargamento do âmbito do Direito do Trabalho evoluindo para novas realidades de funcionamento das empresas;
- Alargamento do papel de intervenção da negociação colectiva;
- Alteração das fontes do Direito do Trabalho.

Os sujeitos das relações sociais estão assim perante a evidência de necessidade de enfrentamento dos desafios colocados ao Direito do Trabalho e a ousadia de compreender e ultrapassar estes novos fenómenos no mundo do trabalho.

1.9 Tribunais do Trabalho em Portugal

Num estudo que data de 2002 do Observatório Permanente da Justiça (OPJ) (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002) afirma-se que a conflitualidade laboral tem vindo a decrescer pelo efeito da crise do Estado-Providência. As características do sistema de relações, a organização dos interesses sindicais e patronais, o estado do diálogo social, a situação da negociação colectiva e os modelos adversariais de relacionamento entre os parceiros sociais, as características do mercado de trabalho, estrutura contratual, taxas de desemprego e emprego, actividade económica, bem como a propensão

cultural para litigar, são aspectos a considerar na análise da conflitualidade laboral.

A Justiça enquanto elemento constitutivo das relações laborais está sujeita a transformações que atravessam o mundo laboral. As questões laborais adquiriram uma centralidade e interesse renovado face aos desafios da actualidade com as transformações ocorridas ao nível cultural, social, económico e político (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002).

O estudo das relações laborais tem que atender a fenómenos de dimensão económica e financeira como a alteração de paradigma tecnológico, de resolução dos conflitos laborais, alterações de organização da produção, organização de interesses de capital e trabalho, o papel de organizações internacionais (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002).

Para os autores (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002), a justiça laboral em Portugal padece de dois constrangimentos. Um decorre da intervenção do Estado na resolução dos conflitos que não permite a efectiva institucionalização de um sistema de resolução dos conflitos e de um elevado grau de normatividade laboral. Outro decorre de factores socioeconómicos, da economia portuguesa, fenómenos de competitividade e globalização que afectam os sistemas de produção e que afectam o binómio risco/segurança e ainda da modificação da estrutura do mercado de trabalho, com a flexibilização e desregulação (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002).

Para estes autores (Santos, Ferreira, Martinho, & Abreu, 2002) são estes os factores que afectam a actividade dos Tribunais do Trabalho Portugueses e concluem referindo que a variação dos processos entrados em Tribunal de Trabalho se relacionam com a alternância de crise e de crescimento em que o estado da economia nacional e o sistema de justiça laboral estão intimamente relacionados com as mudanças e a dinâmica da sociedade portuguesa.

O argumento de que o carácter proteccionista da lei face ao emprego, de cariz liberal fundado no carácter rígido da legislação não colhe, pois as transformações legislativas ocorridas no sentido de flexibilizar o poder de despedimento dos empregadores fez aumentar as formas de trabalho

atípicas, complexificou os regimes contratuais e expandiu a precaridade laboral aumentando a pressão e centralidade dos tribunais na aplicação e racionalização normativa confrontando-os por esta via com fenómenos de exclusão e de risco social (Ferreira, 2005).

Os tribunais do trabalho desempenham um papel relevante na resolução dos conflitos laborais e no sistema de justiça laboral e um papel central na defesa dos direitos dos trabalhadores. No entanto, é possível identificar “debilidades e fragilidades na actividade dos tribunais relacionadas com o mercado de trabalho e com os sistemas de relações laborais” (Ferreira, 2005:462). Tal como o afirmado no estudo anterior, são os constrangimentos estruturais apontados e relacionados com o sistema de relações laborais e o mercado de trabalho que determinam um padrão de litigação e de procura da justiça laboral (Ferreira, 2005).

As dinâmicas socio-culturais e as dinâmicas jurídicas laborais permitem estabelecer tendências para melhor compreendermos o padrão de mobilização dos tribunais do trabalho como no caso das acções de contrato individual de trabalho que permitem realçar a evolução do sistema de relações laborais, o direito do trabalho e a procura dos tribunais (Ferreira, 2005).

O papel dos Tribunais do Trabalho, no âmbito dos processos de transformação e de crise de sistemas de relações laborais e do direito do trabalho, adquire relevância na medida em que estão em causa a tensão entre flexibilização /rigidez da protecção dos trabalhadores (Ferreira, 2005).

Questões de despedimento e pecuniárias foram identificadas por Ferreira (2005) como as dominantes em detrimento das relacionadas com contratos individuais de trabalho, e estando quase arredadas dos tribunais as relacionadas com a discriminação sexual ou conflitos surgidos em microempresas.

O estudo revela também que existe desigualdade de oportunidades na mobilização dos tribunais, que questões relacionadas com atipicidade,

flexibilidade nas relações laborais são ocultados ou suprimidos, determinados pela crise económica.

Por outro lado, o estudo identifica três dimensões que interagem e afectam a actividade nos tribunais portugueses. São elas (Ferreira, 2005:462): “os processos de crise e de transformação das relações laborais e do direito do Trabalho; a diversidade dos modos de produção e de aplicação da normatividade laboral; e a heterogeneidade dos elementos constitutivos do sistema de resolução de conflitos laborais”.

O sistema laboral português apesar da diversidade na estrutura de resolução de conflitos e dos princípios de regulação, dado o défice de cultura de negociação assume uma duplicidade onde, de um lado, está um sistema virtual dos princípios e formas de regulação e resolução com o seu enquadramento institucional processual e normativo e, do outro, o sistema real que resulta das práticas sociais e das relações laborais (Ferreira, 2005).

O sistema de resolução de conflitos, é segundo Ferreira (2005) um sistema demasiado centrado nos Tribunais, bipolar na medida em que são confrontados com a visão dos trabalhadores versus empregadores, o que para uns pode ser visto como excesso de protagonismo em defesa dos trabalhadores e para outros insuficiente protecção da parte processual mais débil.

Outras das conclusões apontadas no estudo é o acesso à justiça no sistema português. A ocultação dos conflitos e o diferencial entre a procura potencial e a procura efectiva da justiça, consubstanciada na fragilidade dos instrumentos de informação e de consulta jurídica reforça a efectividade das formas alternativas de resolução de conflitos.

O autor conclui que um reforço de actuação dos sindicatos e do Ministério Público, como actores primordiais no exercício da cidadania laboral, seria desejável na medida em que a atitude reactiva dos sindicatos pode constituir uma barreira na facilitação do acesso, e o conflito de competências que pode surgir da actuação do Ministério Público e da Ordem dos Advogados pode resultar num equívoco (Ferreira, 2005).

A resolução dos conflitos laborais “está centrada nos tribunais, está distante dos cidadãos” e embora eficiente por relação ao sistema judicial, “os parceiros sociais desresponsabilizam-se de participar na administração da justiça” e a existência de conflitos ocultos nas questões presentes aos tribunais são predominantemente relacionadas com despedimento e pecuniárias, pelo que para o autor “o Trabalho continua à procura de Justiça” (Ferreira, 2005:468).

II – Objectivos e Metodologia

No presente capítulo identificaremos os objectivos e a metodologia seguida na presente investigação com especial relevância na definição e justificação metodológica dos procedimentos e do processo de investigação “... a tarefa não é contemplar o que ninguém ainda contemplou, mas meditar como ainda ninguém meditou, sobre o que todo mundo tem diante dos olhos” (Schopenhauer cit in Lakatos, 1995:81).

O conhecimento consiste em dar inteligibilidade às causas determinantes de factos apreender ou registar esses mesmos factos (Lakatos, 1995:20). Compreender contextualizando a realidade onde aqueles ocorrem sob uma determinada orientação metodológica permitirá a sua descrição, interpretação, explicação e verificação. Este conhecimento é designado por conhecimento científico (Lakatos, 1995:20).

Os métodos utilizados na investigação científica consistem em técnicas, procedimentos ou processos coerentes, explícitos e regulares, necessários para prossecução de um determinado resultado ou finalidade (Lakatos, 1995:39). Dentro destes, o método definido como ajustado para a presente investigação empírica é o método indutivo - observação dos fenómenos, descoberta da relação entre eles e generalização da relação.

Ora, através de processo mental de indução e “...partindo de dados particulares e suficientemente constatados infere-se uma verdade geral ou universal...” (Lakatos, 1995:47) pois partindo-se de premissas verdadeiras conduzem o investigador a conclusões prováveis.

Sendo a presente estudo uma investigação empírica, o investigador recolhe dados através de observações registadas e isentas que depois são “...elaborados e analisados para se chegar a conclusões” (Greenwood, 1965: 314). A pesquisa em ciências sociais pode ter natureza qualitativa ou quantitativa sendo que a sua distinção radica no tipo de conhecimento que é

visado pela investigação. Se a investigação visa um tipo de conhecimento dos acontecimentos teremos de enveredar pela investigação de natureza qualitativa pois só assim emanará da investigação a “compreensão das complexas relações de tudo o que existe” (Stake, 2011:53).

O conhecimento que se adquire com a investigação sobrevém da sofisticação da contemplação e, para tanto, pressupõe “descrição densa”, “compreensão experiencial” e “realidades múltiplas” e é fundada na visão holística dos fenómenos (Skate, 2011:58).

2.1 Objectivo do estudo

Porquê o estudo de caso e não o estudo de vários casos? Esta investigação poderia ser orientada para o estudo dos vários casos pois cada uma das sentenças produzidas pelo Tribunal de Trabalho de Setúbal poderia constituir por si só um caso de estudo. Ora, o objecto de estudo definido previamente é o próprio Tribunal – entenda-se - como órgão de soberania que produz documentos com valor de lei, as sentenças, e que podem modelar e influenciar a Gestão de Recursos Humanos nas organizações.

Como opção metodológica de investigação decidimos que este seria um estudo de caso; mas importa clarificar que o âmbito desta investigação é o caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal como agente modelador de práticas de gestão e recursos humanos na medida em que produz sentenças ou seja produto jurídicos, com valor jurídico suficiente para influenciar directamente ou indirectamente a vida das organizações e as suas práticas de recursos humanos bem como os trabalhadores e as suas condutas laborais, mobilizando a sua esfera de direitos e deveres.

2.2 Objectivos específicos

A investigação empírica terá como objectivos específicos sistematizar as decisões judiciais laborais – sentenças judiciais - e estudar as características

dessas decisões, a população (entidades patronais e trabalhadores) e as suas relações. Os dados recolhidos serão registados, analisados, classificados e interpretados segundo dimensões especificadas de análise.

Síntese das dimensões de análise e variáveis analisadas		
dimensões de análise	identificadores dos processos	espécie do processo
		mês da decisão
		posição das partes em conflito
	caracterização dos actores	concelho/localidade
		tipo de empresa
		actividade
		situação perante o trabalho
		profissão
		idade
		género
	condição dos actores	apoio judiciário
		constituição de advogado
		intervenção de sindicato em representação do trabalhador
		intervenção do Ministério Público em representação do trabalhador
	caracterização das decisões	tipo do objecto do litígio
		argumentação
		contra argumentação
		decisão por acordo
		decisão por sentença
		resultado

Tabela 1- Dimensões de Análise

Através deste procedimento técnico de pesquisa que será essencialmente documental e terá como fio condutor a problemática atrás delimitada, visará recolher informação sobre o que o Tribunal do Trabalho decidiu enquadrando as sentenças judiciais no campo da gestão de recursos humanos. Efectuou-se o levantamento de dados tendo por base informação registada nas sentenças produzidas.

2.3 Estudo de caso: quadro conceptual

O estudo de caso é particularmente adequado quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e se centra em questões “como” e “porquê” quando o mesmo almeja entender fenómenos contemporâneos já que “...o estudo de caso contribui de forma inigualável para a compreensão de fenómenos individuais, organizacionais e políticos “ e “...permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas de eventos da vida real” (Yin,2001:19,20).

Para Greenwood (1965:342) a virtude dos estudos de caso consiste na “compreensão profunda do fenómeno enquanto totalidade”.

Para Robert Yin (2001) o estudo de caso tem sido erradamente encarado como estratégia para se fazer investigações explanatórias ou causais e sobretudo usado como ferramenta exploratória o que o mesmo tem por incorrecto, pois defende que alguns dos melhores estudos de caso foram muito mais além de uma estratégia exploratória, constituindo estudos descritivos e explanatórios.

Greenwood (1965:343) considera que o estudo de caso é “um método de extrema validade” e “extremamente fecundo na produção de revelações úteis”.

Yin (2001:28) propõe a seguinte definição de estudo de caso: “é uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidos” e cita Schramm dizendo que os estudos de caso “tentam esclarecer uma decisão ou um conjunto de decisões, o motivo por que foram tomadas como foram implementadas e quais os resultados” (Schramm,1971cit in Yin,2001:28).

Stake (2001:115) afirma que embora a investigação de natureza qualitativa se funde na perspectiva construtivista - todo o conhecimento é construído e não descoberto - “o objectivo da investigação não é descobrir mas construir uma

realidade mais clara e mais sofisticada que possa suportar o cepticismo disciplinado ”.

Segundo Yin (2001) é adequada a utilização da estratégia de estudo de caso em investigação de acontecimentos contemporâneos quando não se podem manipular comportamentos.

2.4 Estudo de caso: opção metodológica de investigação

Tudo o que atrás ficou dito e reproduzido, leva-nos a concluir que o estudo de caso sendo uma técnica de investigação empírica é adequada ao estudo de uma entidade em contexto real e fundado em múltiplas fontes de evidência como observação directa, entrevistas, documentos e artefactos.

Assim, a presente investigação empírica terá como objecto o caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal enquanto fonte de documentos - sentenças laborais – que podem modular as práticas de Gestão de Recursos Humanos na região de Setúbal.

2.5 Objecto do estudo: sentenças

Do mesmo passo cabe justificar aqui que a nossa escolha do Tribunal do Trabalho de Setúbal foi determinada por razões de fácil acessibilidade à organização já que a profissão da signatária é oficial de justiça e o entrosamento e familiaridade com a linguagem do direito permitiu que a investigação decorresse escorreita e célere, nomeadamente no que concerne ao acesso e análise dos documentos. Como oficial de justiça com uma carreira de cerca de 33 anos, a leitura e interpretação das sentenças não é tarefa que se revista de complexidade especial nem se revelou difícil uma vez que faz parte do seu dia-a-dia profissional; Daqui decorre uma posição privilegiada de acesso a informação que noutro caso seria mais difícil de obter e seria de certa forma leviano não tirar proveito de todo o manancial dos

dados e potencial que decorre tão só da facilidade de relacionamento pessoal e profissional da investigadora com a organização escolhida.

2.6 Instrumentos e fontes de informação

A explanação anterior justifica que a nossa abordagem de investigação neste estudo de caso tenha sido orientada para as fontes e de natureza documental. Esta abordagem permite que a natureza das fontes e o material que elas contêm determine a orientação da pesquisa (Bell, 2004).

A abordagem aos dados documentais será orientada para a fonte no sentido em que a natureza da fonte - a sentença- orientará as questões a responder com a investigação (Bell, 2004).

O documento é aqui entendido como “impressão deixada num objecto físico por um ser humano” (Bell, 2004:103) que engloba formas escritas ou não escritas. Nesse sentido a sentença é um documento publico, registado de acordo com as disposições legais para o efeito, credível e que não levanta ao investigador qualquer problema de veracidade ou análise critica no que concerne á sua origem e autenticidade constitui uma fonte inadvertida para a investigação já que será “usada pelo investigador com uma finalidade diferente para a que foi concebida “ (Bell, 2004:105) e fornecem dados não conscientes da informação que é transmitida. A informação inconsciente que um documento transmite é definida como sendo tudo o que possa ser percebido através dos pressupostos subjacentes involuntariamente revelados a partir do documento, mas que o autor não quis transmitir conscientemente (Marwick cit in Bell, 2004:106).

A linguagem no exame documental exige uma análise cuidadosa pois os termos utilizados nos documentos podem não corresponder ao sentido que normalmente se lhes atribui. Os documentos legais utilizam linguagem especializada e o Direito é um dos casos paradigmáticos. Assim, a investigação com suporte em pesquisa documental deve seguir procedimentos próprios e análogos aos casos em que se efectua análise de

conteúdo pois “a finalidade é (...) esclarecer a especificidade e o campo de acção de análise de conteúdo” (Bardin, 1977:45).

A análise documental encerra um conjunto de operações visando representar o conteúdo do documento sob forma diferente da original, com o objectivo de representar de forma conveniente a informação nele contida. Esta representação visa armazenar “o máximo de informação” e o “máximo de pertinência” classificada e indexada objectivando “a representação condensada da informação para consulta” (Bardin, 1977:46).

A escala dos documentos a analisar tem relação com o objectivo do estudo. No caso do presente estudo esta questão é relevante na medida em que nos propomos analisar os documentos que encerram decisões do Tribunal do Trabalho de Setúbal num determinado período localizado especificamente no ano de 2013 - as sentenças por aquele tribunal proferidas- e que constituem “o corpus” (Bardin, 1977:46) isto é o conjunto de documentos que serão analisados.

Esta etapa deve ser orientada pela regra da exaustividade e não selectividade respeitando a regra da homogeneidade bem como a regra da pertinência – quanto a nós inteiramente respeitadas, já que, no período acima mencionado serão analisadas todas as sentenças proferidas por um juiz do Tribunal do Trabalho de Setúbal, correspondendo a amostra a 50% das decisões proferidas na globalidade daquele Tribunal.

No caso, a análise de conteúdo da peça processual – sentença - é um texto produzido e compreendido como produção linguística e que se refere a um determinado fenómeno e um tempo conhecidos.

A partir do momento em que se fixam os documentos - “o corpus” - a pesquisa é efectuada analisando-os sob a luz do referencial linguístico, nomeadamente, o significado que encerram devendo o pesquisador construir novos significados que se estribem na teoria que o acompanha na pesquisa e nos seus pontos de vista, ou seja, na maneira como percebe as informações ali presentes.

De posse do corpus, a primeira etapa do trabalho é a desconstrução do texto. Neste processo importa desfragmentar, isolando elementos, com o objectivo de perceber os sentidos do texto nos seus pormenores e detalhes. Dessa divisão o pesquisador isola as possíveis unidades de análise que orientarão a pesquisa no processo interpretativo.

2.7 Enquadramento da pesquisa

A pesquisa enquadra-se no estudo das temáticas objecto de conflito laboral cuja resolução é levada ao Tribunal do Trabalho de Setúbal. A identificação das causas dos diferentes litígios no contexto das relações laborais é o pano de fundo da nossa pesquisa pois “à pluralidade das relações sociais conflituais corresponde quer a pluralidade de fontes e objectos de conflitos, quer a pluralidade de modos de resolução” (Ferreira, 2005:330).

2.8 Procedimentos

Das sentenças proferidas por dois juízes existentes no Tribunal de Trabalho de Setúbal no ano de 2013 foram analisadas as proferidas por um dos juízes daquele Tribunal. Obtidas as sentenças foram as mesmas analisadas e catalogadas segundo uma grelha de análise, onde se relevaram aspectos relacionados com os intervenientes nos processos, características da questão em conflito e aspectos relacionados com representatividade e acesso ao sistema de justiça.

III – Análise e discussão de resultados

3.1 Caracterização do Tribunal do Trabalho e a sua envolvente

A Constituição da República Portuguesa de 1976 define os tribunais como órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo, estabelecendo, no capítulo respeitante à respectiva organização, várias ordens judiciais, a existência de tribunais especializados para o julgamento de determinadas matérias, na primeira instância. No período posterior ao 25 de Abril de 1974, foi-se sedimentando a particular natureza das questões laborais e a necessidade do seu julgamento por uma jurisdição especializada, precisamente a dos tribunais do trabalho. O território nacional está abrangido pela jurisdição especializada dos tribunais do trabalho, o que traduz, da parte do legislador desde 1987, o reconhecimento expresso da especificidade própria das questões laborais, com a consequente necessidade de atribuir àqueles a competência exclusiva para apreciar as matérias laborais (Lei 105/2013).

Por força das leis de organização judiciária vigentes, os tribunais do trabalho integram a “ordem judiciária comum”, ou seja, a dos tribunais judiciais, constituindo, no entanto, dentro dela, uma jurisdição especializada com competência para apreciar e julgar todas as questões em primeira instância cujo conhecimento lhes está legalmente reservado, e funcionam como tribunais de segunda instância, na sua competência material, para julgarem os recursos das decisões das autoridades administrativas em matéria contra – ordenacional laboral e da segurança social.

Num estudo efectuado por Casimiro Ferreira (2005) conclui-se que a tendência do movimento processual laboral nos tribunais portugueses, até 2002, foi de crescimento em termos absolutos com picos de procura ao longo dos anos que o autor relaciona com o processo de transição para a democracia e a expressão de movimentos reivindicativos para a efectivação de direitos laborais. Refere ainda o autor que os tribunais do trabalho

“apresentam melhores performances do que em qualquer outra área da justiça “e é a que” mais rapidamente responde às solicitação da procura” (Ferreira, 2005: 297).

Em Portugal, os critérios de competência que determinam qual o tribunal competente para julgar uma determinada acção são quatro: Matéria – as várias acções dividem-se pelos tribunais de acordo com os assuntos que tratam; Hierarquia – os tribunais encontram-se hierarquizados, nomeadamente para efeito de recurso das decisões; Valor - o valor da causa determina quais os que têm competência para julgar determinada acção e para determinar a viabilidade de um recurso; Território – cada tribunal tem delimitada uma determinada competência territorial. A selecção do tribunal para julgar está condicionada pelo local de ocorrência do facto. Os Tribunais do Trabalho são tribunais de competência especializada e têm competência sobre os litígios decorrentes de relações laborais (Lei 105/2013).

O Tribunal do Trabalho de Setúbal, com sede em Setúbal, pertence ao distrito Judicial de Évora e tem competência para dirimir questões da área laboral das comarcas de Palmela e Setúbal.

A área de competência territorial do Tribunal do Trabalho de Setúbal caracteriza-se por corresponder a uma região fortemente industrializada que, desde o início dos anos 60, se basea no emprego intensivo de mão-de-obra. Nos anos 80 assistiu-se a uma progressiva diversificação da base económica com aposta em actividades de alta tecnologia, com a implantação do *cluster* automóvel. Nesta região consolidaram-se actividades como a electrónica, agro/vinícolas, turismo e a indústria de pasta de papel com impactos significativos no emprego e nas relações laborais.

3.2 Breve caracterização quantitativa dos processos

Os documentos que constituem as sentenças proferidas em 2013 por um dos juízes do Tribunal do Trabalho de Setúbal foram analisadas e conduziram aos resultados que a seguir apresentamos.

Tipologia dos processos	Sentenças Condenatórias e/ou Absolutórias	%
Acções Comuns/Especiais	106	59,54%
Acidente de trabalho	61	34,26%
Recursos de contra-ordenação	11	6,17%
Total	178	100%

Tabela 2- Sentenças analisadas: quadro síntese

Fonte: Sentenças

As acções comuns/especiais integram o grande grupo de acções que foram analisadas e nelas se discutem questões relacionadas com o contrato individual de trabalho. Das sentenças analisadas neste grupo que correspondem a 59,54% verificou-se que os pedidos estavam relacionados com a caducidade / renúncia / rescisão de Contrato Individual de Trabalho / ilicitude de despedimento.

O outro grupo analisado, 34,26%, visava pedidos relacionados com ocorrência de acidente de trabalho. Estes processos destinam-se à efectivação de direitos resultantes de acidente de trabalho ou de doença profissional.

O terceiro grupo, 6,7% das sentenças, tem como objectivo o reexame de decisões de coima aplicadas por entidade administrativa, uma vez que o objecto é a impugnação de coima aplicada. Os processos onde foram proferidas estas sentenças resultam de processo de contra-ordenação cuja tramitação e aplicação de coima, em que o ilícito é uma contra-ordenação⁸, é

⁸ introduzido no ordenamento jurídico português pela a necessidade do direito de contra -ordenação de pendor crescentemente intervencionista do Estado contemporâneo, que vem alargando a sua acção conformadora aos domínios da economia, saúde, educação, cultura, equilíbrios ecológicos entre outros.

da competência de entidades administrativas com competências de fiscalização, na área laboral⁹.

No que respeita ao litígio e ao papel dos Tribunais do Trabalho, a literatura diz que a judicialização dos conflitos transformam os tribunais em alternativas à resolução directa dos conflitos entre o trabalhador e a entidade patronal ou mediada pelas entidades administrativas¹⁰ na estrutura de resolução do litígio. Embora os Tribunais do Trabalho portugueses tendam a assumir-se como uma estrutura assente em formas alternativas de litígio por inexistência e inefectividade de válvulas de segurança na resolução dos litígios (Ferreira, 2005) o estudo conduzido por Boaventura Sousa Santos et al (1996) conclui que a sociedade portuguesa é rica em mecanismos informais de resolução de litígios. A actividade judicial laboral reflecte a polarização da sentença favorável a uma das partes e a conciliação resultado do papel desempenhado na obtenção de um resultado consensual em que a alternativa à conciliação é a sentença, se bem que a literatura aponte para níveis de conflitualidade marcados pela procura potencial e a procura efectiva dos Tribunais, pois apenas uma pequena parte do conflito chega ao tribunal.

Quando o resultado é o consenso entre os intervenientes no litígio sendo celebrado um acordo, há lugar a sentença de homologação as quais são proferidas após a formalização do mesmo. Estas sentenças são a validação do acordo previamente estabelecido tornando-o definitivo e consolidado entre os intervenientes.

No caso que estudamos foram proferidas duzentas e duas sentenças homologatórias de acordo nos processos, o que realça o papel do Juiz na mediação com resultados na taxa de conciliação, 53,46% das sentenças homologatórias em acções comuns. Também aqui o papel do Ministério Público é de grande realce – 44,55% das sentenças homologatórias em processos de acidente de trabalho – processos para efectivação de direitos

⁹ Autoridade para as condições de Trabalho (ACT), Segurança Social (SS)

¹⁰ DGERT-Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

resultantes de acidente . Neste tipo de processos existem duas fases distintas: a fase conciliatória, em que o Ministério Público representa, na maioria dos casos, o trabalhador e inicia uma fase de mediação com as seguradoras e entidades podendo evoluir para a fase contenciosa, a fase contenciosa, que acontece quando o trabalhador sinistrado e a seguradora/entidade patronal assumirem posições inconciliáveis.

Sentenças homologatórias					
Processos	Objecto do Litigio	Sentenças		Amostra Analisada	
Acções Comuns/Especiais	Caducidade/Renúncia /Rescisão de CIT/Ilicitude de Despedimento	108	53,46%	15	45,45%
	Outras	2	0,99%		
Acidente de Trabalho	Fase Conciliatória	90	44,55%	18	54,54%
	Fase Contenciosa	2	0,99%		
Total		202	100%	33	100%

Tabela 3- Análise de conteúdo das sentenças de homologação

Fonte:sentenças

3.3 Caracterização dos processos

Na caracterização dos processos, procuramos saber o tipo de processo em que foi proferida a sentença e qual a posição das partes no litígio. Estas variáveis permitem caracterizar o tema objecto do conflito e quem se dirigiu ao Tribunal para efectuar o pedido. Se nas acções comuns/especiais e nos acidentes de trabalho, os trabalhadores ocuparam em todas elas a posição de autores, nos acidentes de trabalho as entidades patronais e seguradoras foram as rés neste tipo de processos. No caso dos recursos de contra ordenação o recorrente foi a entidade sobre a qual foi aplicada a coima, no

caso entidades patronais, e os recorridos, as entidades administrativas que são representadas pelo Ministério Público.

A análise de conteúdo das sentenças permitiu-nos identificar três grupos de questões colocadas ao Tribunal:

- As acções comuns ou especiais que a lei define como todas as acções da area laboral (Lei 63/2013), relacionadas com contrato individual de trabalho/ilicitude do despedimento, acções relacionadas com direitos decorrentes de acidente de trabalho, acções de cobrança de dívidas hospitalares e outras da área laboral não incluídas nos grupos anteriores.
- Processos de acidente de trabalho que se relacionam com o acidente de trabalho onde o Tribunal é chamado a decidir questões relacionadas com a incapacidade fixada e indemnizações e pensões decorrentes do acidente de trabalho.
- Processos relacionados com as coimas fixadas por entidades administrativas com competência para tal. Nestes processos o Tribunal funciona como instância de recurso para o qual se recorre impugnando a coima fixada.

Da análise documental efectuada verificou-se que as acções comuns ou especiais relacionadas com contrato individual de trabalho representaram 50,56% da totalidade das sentenças analisadas produzidas em 2013 tendo sido o trabalhador que em todas elas se dirigiu ao Tribunal reclamando os seus direitos, isto é, ocupou a posição de autor por oposição à entidade patronal que ocupou a posição de réu.

Nestas acções discutiram-se as seguintes questões:

- Despedimento;
- Salarial/retribuição;
- Contrato de trabalho;
- Classificação profissional.

Neste grupo de acções comuns estão incluídas as relacionadas com os direitos decorrentes de acidente de trabalho – 6,74 % - e foram discutidas questões de pagamento de pensões/indemnizações.

Ainda neste grupo de acções comuns/especiais encontram-se as relacionadas com cobrança de dívidas hospitalares - 1,12% - em que os hospitais são as entidades que se dirigem ao Tribunal exigindo pagamento de dívidas não pagas quer pelas entidades patronais quer pelas entidades seguradoras.

O segundo grupo, 34,26%, foram sentenças em processos de acidente de trabalho (Lei n.º 63/2013), que são processos para efectivação de direitos resultantes de acidente de trabalho, e inicia-se com a participação do acidente acompanhada de toda a documentação clínica e nosológica disponível, de cópia da apólice e seus adicionais em vigor, bem como da declaração de remunerações do mês anterior ao do acidente, nota discriminativa das incapacidades e internamentos e de cópia dos documentos comprovativos das indemnizações pagas desde o acidente. Neste tipo de processos existem duas fases distintas: a fase conciliatória, em que o Ministério Público representa, na maioria dos casos, o trabalhador e inicia uma fase de mediação com as seguradoras e entidades patronais consoante a percentagem de transferência de responsabilidade pelos acidentes para as seguradoras; e a fase contenciosa, que pode seguir-se à anterior, que acontece quando o trabalhador sinistrado e a seguradora/entidade patronal assumem posições inconciliáveis.

Nestes processos o trabalhador sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a entidade patronal, profissão, retribuição, se o trabalhador/sinistrado foi dado como curado sem qualquer grau de incapacidade, data da alta definitiva, se acordam que o sinistrado é dado como curado ou está sem desvalorização, se acordam quanto ao pagamento de indemnização e pensões relativas à incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrentes. Por parte da seguradora/entidade patronal a posição é a do reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de

causalidade entre o acidente e as lesões que causaram a morte, aceitação da responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da entidade patronal para a seguradora, reconhecer ser devedora dos direitos patrimoniais descritos e a aceitação do pagamento de pensões devidas e indemnizações (Lei n.º 63/2013). Fixados que estejam estes aspectos que nesta fase do processo é dirigida pelo Ministério Público em representação do trabalhador e no caso de a seguradora/entidade patronal estar de acordo aceitando o consignado em auto de tentativa de conciliação, lavrado para o efeito, vai o processo ao juiz para a homologação daquele acordo entre os intervenientes. Este acordo, validado por sentença homologatória, passa a valer como título para o trabalhador executar, caso as importâncias não lhe sejam totalmente pagas. No caso de não haver acordo na fase conciliatória o processo evolui para a fase contenciosa, já conduzida pelo juiz e cujo desfecho será uma sentença condenatória e /ou absolutória onde serão dirimidas as questões objecto de litígio.

O terceiro grupo é constituído pelos processos de impugnação judicial da decisão de aplicação da coima por entidade administrativa - 6,17%. Neste último caso, em acções de fiscalização, a entidade administrativa com competência legais em exercício de fiscalização verifica infracções e aplica coimas que foram impugnadas sendo que o Tribunal do Trabalho é instância de recurso podendo manter ou reduzir a coima aplicada.

3.4 Caracterização dos actores envolvidos

No que respeita à caracterização dos actores envolvidos coligimos dados relativos a variáveis sociográficas e caracterização das entidades patronais, se pessoas colectivas ou pessoas singulares, e a situação perante o trabalho do trabalhador. Verificou-se que as sentenças são omissas quanto às características das empresas. Apenas pudemos apurar que estamos perante pessoas colectivas, cuja dimensão não foi possível determinar e detectamos algumas, embora em menor número, empresas unipessoais (dois processos em que estão em causa acidentes de trabalho). O nosso estudo corrobora o que é referido na literatura sobre a desigualdade na distribuição do poder

entre empregadores e trabalhadores, nas acções de contrato individual de trabalho. Se por um lado as pessoas singulares litigam sempre, encontrando do lado oposto do conflito a pessoa colectiva, por outro lado as entidades patronais são maioritariamente pessoas colectivas por oposição a um menor número de pessoas singulares, corroborando também neste aspecto o estudo de Ferreira (2005) que conclui pela sobre-representação em Tribunal de pessoas colectivas e sub-representação das rés pessoas singulares.

Ao analisarmos a variável “situação perante o trabalho” encontrámos uma sentença proferida num processo em que o autor era um trabalhador por conta própria, bem como um outro processo em que o interveniente era um trabalhador independente. Em todas as outras sentenças analisadas os proponentes das acções eram trabalhadores por conta de outrem confirmando o que a literatura diz sobre o assunto, pois a constituição da pirâmide dos litígios do contrato individual de trabalho (CIT), segundo Casimiro Ferreira (2005), tem na sua base os trabalhadores por conta de outrem aqui englobando os fenómenos atípicos, os contratos de prestação de serviços, o trabalho sazonal, o trabalho pontual e os trabalhadores por conta própria sem trabalhadores ao serviço. Neste caso, o nosso estudo não foi conclusivo já que identificou apenas dois casos de fenómenos atípicos de emprego.

As actividades das empresas identificadas pertencem em 76,31% ao sector terciário, comercialização de produtos e serviços, e 23,68% ao sector secundário, indústria e construção.

Sectores de actividade		
Primário	Secundário	Terciário
-	26,68%	76,31%

Tabela 4- Sectores de actividade

Fonte: sentenças

Quanto à distribuição dos actores envolvidos no litígio com posição de réu por sector de actividade económica, a literatura aponta como tendência generalizada o crescimento do sector terciário (Ferreira, 2005) sendo que os dados que foi possível recolher corroboram esta tendência. Os réus, sendo maioritariamente pessoas colectivas e ou unipessoais, desenvolvem actividade económica no sector dos serviços e restauração, embora os estudos concluam que “o padrão de mobilização dos Tribunais não varia em função dos sectores de actividade – secundário e terciário - adquirindo maior pertinência explicativa a variável estrutura contratual laboral” (Ferreira, 2005:346).

Nas sentenças identificamos ainda a distribuição sexual dos proponentes das acções sendo que constatamos que 64,37% são homens e 35,62% são mulheres.

Quanto à zona de residência dos trabalhadores (autores das acções), a nossa análise permitiu verificar que residem maioritariamente em Setúbal, seguindo-se, em menor percentagem, Palmela e Pinhal Novo, zonas correspondentes à área de abrangência da competência do Tribunal do Trabalho de Setúbal.

3.5 Condição dos actores perante o processo

A nossa análise permitiu caracterizar a posição dos actores no litígio, a condição dos actores que mobilizam o tribunal e o seu patrocínio, nomeadamente se quem se dirige ao Tribunal para interpor as acções pode fazê-lo patrocinado por advogado, com benefício do apoio judiciário representado por sindicato ou pelo Ministério Público.

O nosso estudo permitiu verificar que quem se dirige ao Tribunal, nas acções comuns, reclamando os seus direitos são os trabalhadores e que as entidades patronais assumem sempre posição de rés.

Relativamente à posição dos actores perante o processo judicial de demanda dos direitos em Tribunal do Trabalho o nosso estudo corrobora o que a

literatura refere, na medida em que e a competição no mercado com base nas qualificações coloca alguns candidatos em situação vantajosa para negociar individualmente o seu posto trabalho. Esta concorrência que funciona com base no custo e no salário aceita nas condições vantajosas a nível individual, provoca desequilíbrio no mercado de trabalho pois a procura de mão-de-obra tem como consequência a “utilização flexível da força de trabalho” (Fernandes, 2001:51).

Das sentenças analisadas não se conseguiu apurar se tinha sido concedido apoio judiciário ao trabalhador e se era representado por advogado, excepção feita aos acidentes de trabalho em que os sinistrados são, por regra, patrocinados pelo Ministério Público. O legislador conferiu expressamente ao Ministério Público competência para “ (...) representar o Estado e defender os interesses que a lei determinar” (Lei n.º 1/2005).

O Estatuto do Ministério Público confere-lhe especial competência para “exercer o patrocínio officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social” (Lei n.º 9/2011) daí decorrendo a importância do apoio efectivo do Ministério Público na resolução dos litígios de natureza contratual, privilegiando as soluções consensuais e evitando recurso à acção litigiosa (Dias, 2007). Em matéria de acidentes de trabalho, esta resolução consensual decorre formalmente na fase conciliatória do processo por acidente de trabalho, incluindo os que respeitam à morte do trabalhador.

Não sendo possível a resolução consensual do litígio, cabe ao Ministério Público o patrocínio dos sinistrados e dos portadores de doença profissional e dos seus familiares nos processos emergentes de acidente de trabalho e nos processos emergentes de doença profissional (Dias, 2007). Também cabe ao Ministério Público requerer a actualização das pensões dos sinistrados. Note-se que esta intervenção do Ministério Público é gratuita para o trabalhador.

No que respeita aos litígios decorrentes da relação de trabalho subordinado, o Ministério Público pode patrocinar os trabalhadores que o solicitem e que não tenham recorrido ao patrocínio do advogado da associação sindical que o represente ou que não tenham pedido apoio judiciário na modalidade de

nomeação de patrono. Também aqui o patrocínio do Ministério Público é gratuito para o trabalhador (Dias, Pedroso & Catarina, 2003).

O Ministério Público tem também intervenção nos processos de contra-ordenação visando melhores níveis de organização nas empresas e melhores condições de higiene e saúde no trabalho, o que lhe confere o papel de interveniente nos processos de recurso de contra ordenação, ao lado da entidade administrativa que decide as coimas objecto de recurso por parte dos autuados (<http://www.pgdlisboa.pt>).

O nosso estudo permitiu verificar a preponderância do papel do Ministério Público na representação dos trabalhadores, nomeadamente nos processos de acidente de trabalho onde houve sentença homologatória de acordo, na fase conciliatória, presidida pelo Ministério Público, a que corresponderam 44,55 % das sentenças homologatórias.

Quanto à participação dos sindicatos enquanto patrocinadores da acção, não resulta das sentenças analisadas a informação que nos permita concluir se houve ou não intervenção de sindicatos. No entanto, um estudo efectuado sobre as relações laborais na empresa, nomeadamente sobre a influência sindical nas reacções laborais na empresa, conclui-se que esta é reduzida embora a apreciação dos trabalhadores seja positiva relativamente à influência sindical na segurança do emprego (Dornelas, 2009).

A problemática relacionada com a taxa de sindicalização dos trabalhadores portugueses tem sido discutida na literatura e os estudos concluem pela existência de uma densidade sindical portuguesa inferior à média dos países da União Europeia, apontando-se como importante “a mudança da composição sociológica da sindicalização” que é maioritariamente “constituída por empregados do sector dos serviços, sendo a administração pública central e local um dos grandes contribuintes para a sindicalização global” (Dornelas, 2006:63).

O nosso estudo não permitiu apurar dados sobre o apoio judiciário, nomeadamente sobre a sua concessão e modalidades do apoio. Das

sentenças não resultaram elementos que pudéssemos recolher e sistematizar para análise.

3.6 Caracterização das decisões do tribunal

Na caracterização das decisões proferidas pelo Tribunal identificou-se a natureza do que foi pedido pela clarificação do objecto pedido, a argumentação do pedido (peticionado) e contra argumentação (contestação) e no resultado da decisão, se a mesma foi de simples homologação de acordo entre os intervenientes ou sentença condenatória ou absolutória. A aplicação das regras relativas à conciliação, decorrentes do Código de Processo de Trabalho, determina que o processo se inicie com uma audiência de partes onde o juiz procede a uma tentativa de conciliação. A literatura refere que “as normas processuais e o padrão de resolução dos conflitos nos tribunais determina o desfecho dos conflitos” (Ferreira,2005:324) pelo efeito uniformizador que produzem. É de notar ainda que existem atitudes distintas dos trabalhadores “no que importa à resolução dos conflitos individuais de trabalho elas ocorrem antes do conflito se judicializar e chegar ao tribunal” (Ferreira, 2005:324) já que depois de entrar no tribunal o desfecho do conflito é previsível.

Passamos agora à análise de conteúdo da decisão preferida pelo Tribunal, no que se confina à decisão propriamente dita, ou seja, da peça processual lavrada pelo juiz onde existe pronúncia sobre a questão que lhe é levada a conhecer pelos intervenientes e em relação à qual este toma posição sobre a matéria apresentada pelas partes em conflito.

3.6.1 Acções comuns e especiais

Das setenta e cinco sentenças produzidas pelo juiz onde estava em causa o contrato individual de trabalho especificamos os temas em torno dos quais se discutiu o pedido:

- Reintegração no posto de trabalho e nulidade de processo disciplinar por inexistência de fundamentos para despedimento alegando reconhecimento do despedimento. O trabalhador faleceu durante o decurso da acção - o herdeiro habilitado, único filho, prosseguiu com a acção.

“A. pede reconhecimento do despedimento ilícito por abandono de posto de trabalho e o pagamento de créditos laborais e reintegração no posto de trabalho (...)”

O processo disciplinar corresponde ao direito de poder disciplinar do empregador que tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, no qual pode aplicar, no exercício desse do poder disciplinar, sanções de repreensão, pecuniárias, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação - devido a comportamento culposos que torne impossível a manutenção da relação de trabalho – despedimento com justa causa discordância das razões pelo despedimento colectivo, nulidade de processo disciplinar por falta de descrição circunstanciada de factos imputados ao trabalhador. No caso analisado o argumento do trabalhador foi a nulidade do processo disciplinar por omissão de factos imputados passíveis de infracção disciplinar e pediu a condenação nas importâncias relativas a falta de aviso prévio.

“(..)a A. Impugnou o despedimento na sequência de processo disciplinar invocando a nulidade do processo disciplinar, por falta de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, nomeadamente a respectiva data e hora de ocorrência, e ainda quem,

de que forma e a que título, foi avisado para não continuar a conduta, e ainda que ocorreu violação do seu direito de ocupação efectiva, não tendo manifestado desinteresse pelo desempenho das funções a que estava adstrito(...).”

O trabalhador pede a condenação da entidade patronal a pagar a quantia pecuniária acrescida de juros, relativa a créditos salariais, indemnizações por cessação de contrato, a retribuição, subsídio de isenção de horário de trabalho, turnos, subsídios, de turno, férias não gozadas não pagamento de comissões e reposição de retenções ilegais em vencimento, e diferenças salariais por alteração de categoria profissional.

“A. pede a condenação a pagar-lhe a quantia pecuniária juros pois alega que o que a A. lhe atribuiu funções para as quais não foi contratada e muito inferiores às suas qualificações profissionais, para além de lhe ter diminuído a retribuição, com retirada do subsídio de isenção de horário de trabalho, não pagamento de comissões e efectuando retenções ilegais no seu vencimento (...)”

Neste caso o trabalhador pugna ainda pela integração na retribuição da componente pessoal do uso da viatura e a declaração da ilicitude da sua retirada e a condenação da entidade patronal no pagamento das verbas correspondentes à privação do uso.

Trinta trabalhadores intentaram acções para pagamento de créditos salariais em atraso contra a mesma entidade patronal, a entidade patronal contrapôs argumentando que a falta de pagamento de salários ocorreu em consequência de factores externos que não pode controlar, do qual resultou a condenação em todas elas da entidade patronal a pagar os créditos salariais em dívida e o reconhecimento da resolução do contrato de trabalho com justa causa por parte dos trabalhadores.

Numa acção onde estava em causa o despedimento colectivo o trabalhador, autor da acção, argumentou em tribunal que não havia fundamento para o mesmo uma vez que a empresa não está em situação económica e financeira que legitime tal decisão. A entidade patronal

contrapõe alegando a existência de circunstâncias económicas que levaram ao despedimento colectivo devido à diminuição da actividade da empresa e às dificuldades insuperáveis da empresa. Resultou na absolvição da entidade patronal por ter sido considerado lícito o despedimento.

“(..).consideramos lícito o despedimento colectivo ocorrido, o que importa a improcedência dos pedidos(..)”.

Previsto no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009), o despedimento colectivo é a cessação de contrato de trabalho promovido pelo empregador e determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, e verificados determinados pressupostos.

De entre os outros casos de pedidos nas acções analisadas, destacamos ainda os seguintes exemplos: Despedimento de trabalhador estava em período experimental; Contrato de trabalho a termo incerto sem justificação suficiente; Trabalhador em baixa médica sem apresentação de documentos comprovativos; Denúncia verbal do contrato de trabalho; Abandono de posto de trabalho sem comunicação do despedimento.

As entidades patronais contrapõem, argumentando:

“(..).ter sido acordado que a remuneração adicional não seria oponível à Ré no termo do contrato de cedência nada deviam ao trabalhador, que todos os créditos salariais estavam pagos(..)”

ou

“O R. contesta a regularidade da motivação aposta no contrato, invoca-se não ser aplicável o CCT invocado pelo A. e afirma-se estar integralmente pago o trabalho prestado em dias de descanso semanal(..)”

Ou ainda que

“ (...)a ré contestou alegando não ser devida qualquer quantia pois efectuou todos os pagamento devidos(..)”.

Nos casos de impugnação do despedimento na sequência de processo disciplinar a entidade patronal contrapõe com a regularidade do processo disciplinar e com a proporcionalidade da sanção disciplinar imposta:

“A R. argumenta com a regularidade do procedimento disciplinar e com a existência legitimidade da sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada à infracção cometida (...)”

Na análise feita ao conteúdo das sentenças pudemos identificar dois casos onde se referiu expressamente a existência de contrato colectivo de trabalho. Nos demais, não foi possível apurar tais elementos pois não resulta do conteúdo das sentenças. Também aqui a relação entre o sistema judicial e as relações laborais passa por indagar a realidade das acções onde foi proferida decisão, no sentido de saber qual natureza das relações laborais, se colectiva se individual.

A literatura refere que a representação colectiva dos trabalhadores e a acção colectiva nas empresas são fenómenos com tendência a diminuir em Portugal. As relações laborais constituem um domínio de clara preponderância patronal e de escassa influência sindical (Dornelas, 2006).

O regime de relações colectivas de trabalho fornece aos trabalhadores mecanismos para “neutralizar a concorrência individual: os direitos de organização que contribuem para uma espécie de cartelização da força de trabalho” (Fernandes, 2001:51). No entanto, a individualização dos salários e das condições de trabalho, com o contrato individual de trabalho, é uma evidência do tratamento dos trabalhadores conforme a qualidade das suas prestações e é “uma personalização da relação salarial” (Fernandes, 2001:53).

A negociação colectiva pode influenciar a conflitualidade laboral “pelo reforço ou fragmentação do colectivo dos trabalhadores” (Ferreira, 2005). Neste âmbito o nosso estudo permite colocar a hipótese de que uma diminuição da negociação colectiva influencia a procura dos tribunais.

Nas acções relativas ao contrato individual de trabalho os pedidos incidiram sempre sobre compensações pecuniárias, créditos salariais e indemnizações.

Quadro das sentenças analisadas						
Processos	Objecto do litígio	Sentenças	Sentenças homologatórias de acordo	Desistências	Total	
Acções Comuns	Caducidade/re-núncia /rescisão de CIT/ilicitude de despedimento	75	15	0	90	50,56%
	Relacionadas com Acidente de trabalho	12			12	6,74%
	Cobrança de dívidas hospitalares	2	0	0	2	1,12%
	Outras			2	2	1,12%

Tabela 5-Sentenças analisadas por tipo de processo e objecto do litígio

Fonte: sentenças

A análise de conteúdo das sentenças permitiu apurar que em cinco das acções onde foi pedida a reintegração do trabalhador apenas um optou pela reintegração nos quadros da empresa, tendo os outros optado por receber indemnização em vez de serem reintegrados, tendo um dos trabalhadores falecido de causa natural durante o decurso do processo pelo que a reintegração se mostrou materialmente impossível. Estes resultados corroboram a tendência apontada na literatura em que se conclui que a reintegração dos trabalhadores no posto de trabalho tem uma fraca expressão (Ferreira, 2005).

Numa das acções o trabalhador pede o arresto de contas bancárias a fim de garantir os créditos salariais a que tem direito, argumentando o perigo de

dissipação do património, o que resultou numa absolvição pois o Tribunal considerou não ocorrer o receio de perda de garantia:

Também aqui a desigualdade da condição dos actores perante o Tribunal do Trabalho é evidenciada. Muito embora a sentença tenha sido favorável à entidade patronal, o trabalhador que veio solicitar o “congelamento” provisório da conta bancária da empresa até à resolução da causa principal, para garantir o seu crédito, não viu concedida a sua pretensão.

Num caso sobre categoria profissional, a trabalhadora alega ter-lhe sido atribuída categoria profissional de assistente técnica e foi colocada em funções de técnica superior sem que a entidade patronal lhe reconheça tal categoria e lhe processe vencimento compatível. Neste caso estamos perante um hospital público que sustenta impossibilidade legal de proceder à actualização da categoria profissional.

“(...)estar impedido de proceder à valorização remuneratória do seu pessoal Orçamento de Estado em vigor tendo resultado na condenação da entidade patronal " a reconhecer à A. a categoria profissional de técnica superior, (...) indo ainda condenado a pagar-lhe as diferenças salariais resultantes desse enquadramento contratual(...)”.

Num processo estava em causa a integração da componente pessoal do uso da viatura e a importância paga a título de disponibilidade, pedindo o trabalhador que se declare a ilicitude da retirada da viatura e o pagamento de verbas correspondentes à privação do seu uso. A entidade patronal sustenta que a atribuição de viatura estava limitada a fins profissionais.

“(...)a viatura era utilizada pelo A. apenas para fins profissionais, ocorrendo mera tolerância quanto ao seu uso não profissional, que o subsídio de disponibilidade se devia ao desempenho de funções em regime de prevenção, pelo que não tinha de continuar a suportar esse valor quando o A. deixou de exercer tais funções, e ainda que não existe fundamento legal quanto ao pedido de retribuição pois não integra a contratação colectiva que aplica para definir a retribuição dos seus trabalhadores(...)”.

A acção termina com a condenação/absolvição. Decidiu o Tribunal que o benefício da utilização da viatura é um benefício integrado no conceito de retribuição.

"(...)a utilização corresponde à concessão de um benefício económico integrado no conceito de retribuição, tanto mais que nos autos se demonstrou que a utilização da viatura para fins pessoais era efectuada com o conhecimento da Ré e constituía uma forma de compensar o trabalhador pela actividade que desenvolvia. Condenação da A. a reconhecer como integrando a retribuição do A. a componente pessoal do uso da viatura bem como a importância paga até (...) a título de prémio de disponibilidade, a pagar ao A. tais retribuições, e juros de mora; no mais pedido vai a R. absolvida (...)"

A discussão suscitada neste caso remete-nos para a problemática das remunerações, concretamente para as recompensas extrínsecas e para a componente dos benefícios sociais e dos símbolos de estatuto. Esta componente das remunerações, constituída por benefícios específicos, são factores competitivos e são aplicados a certos segmentos da população das empresas. Esta é uma prática nas empresas portuguesas em que os sistemas remuneratórios contemplam componentes de subsídios irregulares, prémios, participações em lucros, cartão de crédito ou atribuição de carro “cuja importância é significativa na remuneração em espécie da componente tangível da remuneração total dos dirigentes” (Vaz,2008: 9).

A nossa análise permitiu verificar que as sentenças proferidas em processos relativos ao Contrato Individual de Trabalho (CIT) concentraram-se em torno de matérias relativas a remunerações, prestações salariais, créditos salariais corroborando o estudo desenvolvido pelo Observatório Permanente da Justiça (*cit in* Ferreira 2005), no domínio da conflitualidade individual onde se conclui que os assuntos mais frequentes foram identificados como sendo os despedimentos e as cessações de contrato individual de trabalho. Confirma-se assim duas grandes linhas estruturais na relação individual de trabalho (Ferreira, 2005): a dependência económica dos trabalhadores, sendo a única fonte de rendimentos o salário, e a preservação do vínculo laboral.

Das setenta e cinco sentenças produzidas, quinze foram de absolvição das entidades patronais, seis das condenações foram parciais, isto é, as sentenças foram de absolvição de uma parte do pedido e condenação de outra parte. Nas restantes houve condenação total e o trabalhador obteve vencimento integral do que pediu ao Tribunal.

Sentenças	Condenação		Condenação parcial		Absolvição	
Resultado	54	72%	6	8%	15	20%

Tabela 6 - Resultado das sentenças

Fonte: sentenças

Verifica-se assim que as sentenças foram maioritariamente favoráveis aos trabalhadores confirmando “o senso comum jurídico (...) que os tribunais do trabalho tomam decisões maioritariamente favoráveis aos trabalhadores tornando-se a sua actividade (...) um factor de rigidez do mercado de trabalho” (Ferreira, 2005:303). Isto parece vir ao encontro do que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) tem vindo a defender no sentido de que o crescimento do emprego assenta em mercados de trabalho mais flexíveis, flexibilização dos custos salariais, importância da qualificação de orientação de matriz liberal por oposição a legislação mais flexível de protecção ao emprego. Estas duas grandes linhas orientadoras favorecem o argumento de que a legislação demasiado proteccionista restringe a flexibilidade para despedir retirando poder aos empregadores e capacidade competitiva e não se traduz em estabilidade e segurança do trabalhador (Ferreira, 2005) com o argumento de que a legislação é proteccionista.

As condições laborais e o risco no desempenho de actividade profissional estão relacionadas e são expressão disso a pendência em tribunal de processos versando acidentes de trabalho. Também aqui o papel dos

Tribunais de Trabalho é relevante na defesa dos sinistrados /trabalhadores, e “é conhecida a extensão do fenómeno no contexto do sistema de relações laborais Português” pela taxa de incidência de sinistros laborais (Ferreira, 2005: 375).

Das doze sentenças analisadas correspondentes a acções comuns em que estavam em causa acidentes de trabalho, numa delas estava em causa a morte do sinistrado, em todas resultou a condenação das seguradoras /rés. A intervenção das seguradoras “decorre da obrigação legal da entidade patronal de transferir a responsabilidade da participação do acidente de trabalho ou doença profissional à entidade seguradora” (Ferreira, 2005:377).

Destas acções o cerne dos pedidos foram os seguintes: no acidente de trabalho com morte discutiu-se o nexo causal, sendo que os pais da vítima reclamavam pensão anual e vitalícia agravada de alimentos pela morte do filho com a intervenção processual do Fundo de Garantia de Acidentes de Trabalho que reclamou o regresso das indemnizações, pelo acidente de trabalho, que já adiantou. A Seguradora contestou, sustentando que a morte se ficou a dever a causa natural e ainda que apenas pode ser, eventualmente, responsabilizada pelo pagamento das prestações normais. A sentença foi de condenação parcial pois o acidente não resultou de uma omissão imputável à entidade patronal.

“(...)analisando os factos, para além de não se ter provado que a morte ocorreu por intoxicação de substâncias químicas, também haverá a notar que não se demonstrou que a queda sofrida pelo trabalhador se ficou a dever a acção ou omissão imputável à entidade empregadora, motivo pelo qual a responsabilidade pela reparação do acidente deverá recair apenas sobre a Ré Seguradora, que pagará as prestações normais, não agravadas, previstas nos art.ºs. 20.º e segs. da LAT/97, por força do contrato de seguro documentado nos autos - improcede o pedido das pensões aos pais e a seguradora é condenada a pagar ao fundo de garantia de acidentes de trabalho (interveniente)(...)”.

Nas restantes sentenças foram discutidas questões em torno da prova de não ocorrência de acidente de trabalho, negligência ou acidente de trabalho não caracterizado como tal, violação de normas de segurança.

Os Autores da acção – trabalhadores - pedindo a condenação das entidades seguradoras /entidades patronais a pagar-lhe as prestações devidas em consequência de acidente de trabalho. Contrapondo, as seguradoras /entidades patronais argumentam a inexistência de nexo de causalidade entre a doença e o episódio descrito no processo.

“(...)impugnando os factos relativos ao acidente de trabalho e num dos casos afirma-se que a doença apresentada pela A. era anterior ao acidente, inexistindo nexo de causalidade entre as lesões e o evento dos autos(...)”.

Neste caso a seguradora foi absolvida por a junta médica ter concluído pela inexistência de nexo causal entre a doença e o acidente identificado nos autos.

“(...)não ser possível estabelecer com segurança o nexo de causalidade entre a patologia clínica actualmente apresentada pela Autora e o acidente alegado nos autos julgo a acção improcedente, absolvendo as Rés Seguradora (...), e (...) Empresa de Trabalho Temporário(..) dos pedidos deduzidos pela A.(...)”.

Noutro caso em que o acidente se traduziu na queda do trabalhador de um pinheiro, a seguradora contrapôs argumentando que houve violação das regras de segurança. A sentença concluiu pela não existência de violação das regras de segurança pelo que houve condenação da seguradora a pagar pensão anual ao sinistrado.

"Ponderando que a violação de regras de segurança deve ser causal do acidente, não se detecta que a eventual utilização de cintos ou arneses evitasse a queda do trabalhador, nas circunstâncias específicas dos autos – nomeadamente, caso aqueles equipamentos estivessem presos ao próprio ramo que se partiu (o que seria provável,

pois é na parte inferior da copa que estão os ramos mais resistentes e onde se posiciona o apanhador de pinhas), o trabalhador cairia necessariamente junto com o ramo (...) Não se pode, pois, afirmar que, a existir violação de regras de segurança, a mesma tenha sido causal do acidente, concluindo-se que os autos não demonstram, de forma evidente, os elementos necessários à descaracterização do dito, exigidos(...)".

Num outro caso a seguradora contestou apenas o grau de incapacidade fixada:

“(...)a Ré contestou, discutindo apenas a incapacidade do sinistrado, nomeadamente o nexo de causalidade entre as sequelas apresentadas e as lesões sofridas no sinistro(...)”.

Houve condenação da seguradora a pagar pensão anual a herdeiros do sinistrado, entretanto falecido na pendência da acção por causa natural.

As acções tiveram por objecto cobrança de dívidas hospitalares não pagas, sendo os Autores os hospitais que alegam que as seguradoras/entidades patronais ficaram a dever importâncias relacionadas com assistência hospitalar de sinistrado em acidente de trabalho e as rés seguradoras /entidades patronais contestam, afirmando que o contrato de seguro de acidentes de trabalho estabelecido era na modalidade de prémio fixo e que a assistida não integrava a lista de pessoas seguras, enquanto as Rés entidades patronais sustentam ter efectivamente comunicado à Seguradora a inclusão da assistida na apólice dos autos. Nestes dois casos houve uma sentença condenatória e de homologação de desistência do pedido, que ocorre nos casos em que o autor retira o seu pedido do tribunal e declara não querer prosseguir com o processo.

3.6.2 Processos de Acidentes de trabalho

Estes processos resultam de acidentes relacionados com o trabalho e começam por uma fase conciliatória em que o Ministério Público representa, na maioria dos casos o trabalhador, e inicia uma fase de mediação com as seguradoras e entidades patronais consoante a percentagem de transferência de responsabilidade pelos acidentes para as seguradoras. A esta fase pode seguir-se a fase contenciosa que acontece quando o trabalhador sinistrado e a seguradora/entidade patronal assumiram posições inconciliáveis.

Quadro das sentenças analisadas						
Processos	Objecto do litígio	Sentenças	Sentenças homologatórias	Desistências	Total	
Acidente de trabalho	Fase contenciosa	43			43	24,15%
	Fase conciliatória		18	-	18	10,11%
Total					61	

Tabela 7-Sentenças analisadas por tipo de processo e objecto do litígio

Fonte: sentenças

Das sessenta e uma sentenças analisadas em processos de acidente de trabalho, dezoito foram proferidas na fase conciliatória em que o juiz homologa o acordo. Nestes processos os sinistrados querem ver reconhecidos os seus direitos resultantes do acidente de trabalho, ficando assente a data do acidente, relação laboral com a entidade patronal, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva, acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas à incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrentes. As seguradoras/entidades patronais manifestam reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as

lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceitam a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da entidade patronal para a seguradora, com referência ao salário do sinistrado e outras remunerações, concordam com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhecem-se devedoras dos direitos patrimoniais descritos e aceitam o pagamento de pensões devidas e respectivas indemnizações. Submetido ao juiz o acordo este é homologado por sentença e passa a ter força de título que o sinistrado pode executar em caso de não pagamento das importâncias ali fixadas (Lei n.º 63/2013).

Segundo Ferreira (2005), o grande peso da conciliação como forma de composição do litígio não pode ser visto de forma acrítica. Este peso da transacção/conciliação está relacionado, segundo aquele autor, com os estereótipos de uma justiça maioritariamente favorável ao trabalhador. A conciliação, acrescenta, “independentemente do contexto em que ocorre corresponde à passagem de uma lógica adversarial (...) para a lógica de negociação (...) com o peso determinante do juiz na condução do processo conciliatório (Ferreira, 2005:311).

Foram proferidas quarenta e três sentenças em fase contenciosa. Esta fase inicia-se sempre com a discordância de uma das partes quanto à incapacidade fixada - coeficiente de desvalorização - pelo perito médico do Tribunal resultante do acidente de trabalho. Segue-se-lhe uma junta médica onde intervêm três peritos médicos, um nomeado pela entidade patronal/seguradora, outro pelo trabalhador/sinistrado e outro pelo Tribunal. A junta médica decide por maioria ou unanimidade o coeficiente de incapacidade e as indemnizações são fixadas em sentença. Das sentenças analisadas apenas em duas se verificou que o coeficiente de desvalorização fixado pela junta médica foi inferior ao fixado pela perícia singular do Tribunal. Nas restantes sentenças não se conseguiu apurar esta relação, pois não resulta do teor das mesmas qual o grau de incapacidade fixado pelo perito do tribunal, apenas constando a incapacidade fixada pela junta médica. Dos noventa e dois processos de acidente de trabalho que terminaram em fase conciliatória com sentença homologatória, sete foram acidentes de trabalho

com morte do sinistrado. Na fase contenciosa não se verificou existir nenhum acidente de trabalho com morte do sinistrado sendo dois com condenações de subsídio de alta incapacidade.

Na nossa análise não se estabeleceu qualquer relação entre as profissões dos sinistrados e a incidência de acidente de trabalho.

No estudo desenvolvido por Ferreira (2005) conclui-se pelo acréscimo de actividade dos Tribunais de Trabalho portugueses pela elevada sinistralidade laboral aferido quer pelo número de casos quer pela actividade do Ministério Público, que por dever estatutário acompanha o trabalhador sinistrado. Para além das “alterações legislativas deve-se, igualmente, atender à taxa de incidência dos acidentes de trabalho e à sinistralidade laboral em Portugal, das mais altas da europa, como factores justificativos” (Ferreira, 2005:297) do crescimento do número de acções de acidentes de trabalho nos tribunais portugueses.

3.6.3 Recursos de Contra Ordenação

Estes processos são presentes a Tribunal pela entidade administrativa, pois o Tribunal funciona como instância de recurso. Tendo sido fixada pela entidade administrativa uma coima, assiste direito de recorrer dela, impugnando a decisão para o Juiz do Tribunal do Trabalho. Das onze decisões analisadas dez resultaram de acções inspectivas da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e uma do Instituto da Segurança Social. Das impugnações analisadas, todas resultavam de coimas impostas acima de 612,00€ e até 6.120,00€. Das sentenças analisadas resultaram cinco absolvições da recorrente e em dois casos foi totalmente negado provimento ao recurso, mantendo-se na íntegra a coima aplicada pela entidade administrativa. Nas restantes houve condenação parcial, reduzindo-se o montante da coima aplicada.

Quadro das sentenças analisadas						
Processos	Objecto do litígio	Sentenças	Sentenças homologatórias	Desistências	Total	
Recursos de contra-ordenação	Impugnação de coima aplicada por entidade	11	0	0	11	6,17%

Tabela 8 -Sentenças analisadas por tipo de processo e objecto do litígio

Fonte: sentenças

Verificamos que o limite inferior do montante aplicado do qual se recorreu foram os 612,00€ o que pode ser explicado pelo dispêndio necessário para interpor recurso em Tribunal, nomeadamente com o patrocínio de advogado e pagamento de taxas de justiça que são devidas para interposição de recurso. Neste particular, cabe realçar que a entidade recorrente, para assumir essa condição, deve apresentar a sua peça de recurso com o formalismo legal imposto que é mais fácil de ser elaborado por advogado e que está dispensada do pagamento de taxa de justiça pelo recurso caso efectue o pagamento da coima.

Constata-se que quando as coimas aplicadas são altas, não só compensa recorrer e não pagar a coima, como compensa depositar a taxa de justiça exigida aquando da entrada do recurso em tribunal. A tendência das decisões em recursos de contra-ordenação foi a de baixar as coimas aplicadas pela entidade administrativa, pelo que se pode concluir que os recursos interpostos beneficiam os recorrentes, ou seja a entidade patronal.

Quanto à actividade da Inspecção do Trabalho e dos tribunais nos domínios preventivos, nos dados recolhidos no estudo de Ferreira (2005:312) assume-se que “há uma diminuição da função repressiva e fiscalizadora por parte do Estado”, criando condições para uma regulação das relações de trabalho desfavoráveis aos trabalhadores e espaço para uma regulação flexível e unilateral do trabalho por partes das empresas.

Conclusão

O estudo propunha-se analisar as sentenças produzidas no Tribunal do Trabalho de Setúbal e, através da sua sistematização, estudar a problemática das relações laborais, estudar as características das decisões, tipificado e identificando os actores envolvidos nos processos judiciais, o tipo de relação laboral em questão e a posição das partes no conflito.

As três partes que constituem o relatório abordam, na primeira parte, o quadro conceptual das relações laborais. A metodologia utilizada foi o estudo de caso do Tribunal do Trabalho de Setúbal e a justificação da escolha desta metodologia integra o segundo capítulo e a explicitação dos objectivos do estudo, o enquadramento da pesquisa e os procedimentos seguidos. O terceiro capítulo é consagrado à análise e discussão de resultados. As sentenças produzidas no Tribunal do Trabalho de Setúbal foram sistematizadas com o objectivo de estudar a problemática das relações laborais, as suas características, identificando os actores envolvidos nos processos judiciais, o tipo de relação laboral em questão e a posição das partes no conflito.

Assim, concluímos que o Tribunal do Trabalho de Setúbal, através das decisões que profere, tem relevância nas relações laborais quer ao nível da protecção dos direitos dos trabalhadores quer ao nível do desfecho das causas que lhe são apresentadas. Quanto à protecção dos direitos dos trabalhadores o estudo revelou que as decisões são maioritariamente favoráveis aos trabalhadores e que a tendência maioritária é a da conciliação entre as partes em litígio, o que realça o poder conciliador do juiz, quer nas acções comuns e/ou especiais quer ao nível dos processos relacionados com acidentes de trabalho. Neste particular, o papel do Ministério Público é relevante pelas funções de representação do trabalhador que lhe são conferidas legalmente. Quanto aos actores em conflito, em acções relacionadas com contrato ou com acidente de trabalho, os trabalhadores ocupam sempre o papel de autores do processo, ou seja, são sempre os

trabalhadores que se dirigem ao Tribunal reivindicando os seus direitos, com excepção dos processos de matéria contra-ordenacional, em que este papel é ocupado pelas entidades empregadoras em que impugnam as coimas aplicadas pelas entidades administrativas.

O presente estudo permitiu verificar também que o litígio que chega ao Tribunal do Trabalho é maioritariamente relacionado com o contrato individual de trabalho e dentro deste com a predominância de questões pecuniárias e de segurança do emprego tendo sido identificadas situações de emprego atípico. O estudo revela que a maior percentagem de casos se relaciona com o contrato individual de trabalho, seguida das acções de acidente de trabalho (fase conciliatória/contenciosa) em que os trabalhadores são sempre os autores.

O presente estudo corrobora as tendências actuais que atravessam as relações laborais, como sejam a tendência para a individualização das relações laborais, o pendor proteccionista do trabalhador, o peso da conciliação com o reforço do papel do juiz na mediação entre as partes em conflito. Corrobora também o que é apontado na literatura quanto às altas taxas de sinistralidade laboral existentes em Portugal.

O estudo permitiu concluir que o Tribunal do Trabalho de Setúbal influencia as relações laborais, pois em matéria contra-ordenacional, nos recursos que lhe são apresentados de coimas aplicadas pelas entidade administrativas, são maioritariamente favoráveis às entidades recorrentes, ou seja, às entidades empregadoras.

Como limitações ao estudo apresenta-se o factor que pode influenciar o resultado - a envolvente. A influência das decisões do Tribunal do Trabalho nesta região de Setúbal, sendo uma região do litoral de características urbanas e industrializada, poderá diferir da realidade de outras regiões, pelo que levanta hipóteses de estudo futuros noutras regiões com características menos industrializadas, rurais, ou mesmo do interior do País.

Bibliografia

- Abrantes, J. J. (2001). *Direito do Trabalho e Cidadania* Cadernos Sociedade e Trabalho:Trabalho e Relações Laborais, 1. Lisboa: Celta Editora.
- Almeida, A. J. (2011). *O que esperam os trabalhadores dos sindicatos ? :entre militantes e clientes- Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 2011-Gestão para a Cidadania.*
- Almeida, A., Cordeiro, J.,Fernandes , P. (2010). *A negociação coactiva ao nível da empresa: o caso da Volkswagen/Autoeuropa.*
- Antunes, R. (2004). *As Mutações No Mundo Do Trabalho Na Era Da Mundialização Do Capital Educ. Soc., , Vol. 25, N. 87, pp. 335-351,Campinas*
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo.* Lisboa: Edições 70.
- Bell, J. (2004). *Como realizar um projecto de investigação ,3ª Edição.* Lisboa: Gradiva Publicações,Ltª.
- Cordeiro, A. M. (1982). *Da situação Jurídica Laboral ;perspectivas dogmáticas do Direito de Trabalho.* Lisboa: Editora Ordem dos Advogados Portugueses.
- Cordeiro, J. (2008). *Gestão De Recursos Humanos E Estratégias Empresariais.*
- Correia, A. D. (2008).*As Relações Laborais Em Portugal.* Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M. P. (2007). *Manual De Comportamento Organizacional E Gestão.* Lisboa: RH Editora.
- Dias, J. P. (2007). O acesso ao direito e à justiça laboral:que papel para o Ministério Público? *Oficina do Centro de Estudos Sociais.* Oficina do Centro de Estudos Sociais.
- Dornelas, A. (2006). *O Livro Verde das Relações Laborais.* Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Estanque, E. Mello e Silva L., Verás R., Ferreira, A.C., Costa,H.A.(2005) *Mudanças no Trabalho e Acção Sindical.* S. Paulo. Cortez Editora.
- Estanque, E. (2004). *Mudanças e Clivagens o mundo do trabalho Novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso Português. Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança - Portugal, Brasil e o contexto transnacional.*Lisboa.Quarteto.
- Estanque, E. (2005). *Trabalho,Desigualdades Sociais e Sindicalismo -Revista Crítica de Ciências Sociais, 71:113-140.*
- Fernandes, A. M. (2001). *Por Um Direito Do Trabalho Competitivo* Cadernos Da Sociedade E Do Trabalho , Nº1 ,Capítulo IV ,pp 47-61DEP. P/Mts-Celta.

- Ferreira, A. C. (2001). *O Sistema De Resolução Dos Conflitos De Trabalho: Da Formalização Processual À Efectividade Das Práticas*, Out-2001, Centro De Estudos Sociais, *Revista Crítica De Ciências Sociais* Nº 60 9-32.
- Ferreira, A. C. (2011). *A Sociedade da Austeridade :Poder,Medo e Direito do Trabalho de Excepção-* *Revista Critica de Ciencias Sociais*,p. 119-136.
- Ferreira, A. C. (2005). *Trabalho Procura Justiça- Os Tribunais de Trabalho na Sociedade Portuguesa*. Coimbra: GC,Lda.
- Ferreira, P. (s.d.). *Entre a intransigência e a condescendência: o papel das relações laborais na difusão de novos modelos de produção e organização do trabalho ; IV Congresso Português de Sociologia*.
- Greenwood, E. (1965). *Métodos de Investigação Empírica em Sociologia*.
- Henriques, M. P. (2009). *Desafios à Regulação Internacional das Relações Laborais:A OIT e caso português* ,Coimbra, Universidade de Coimbra: Faculdade de Economia.
- Hyman, R. (2002). *Europeização ou Erosão das Relações Laborais -Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 7-32.
- Kovács, I. (2006). “ *Novas Formas E Organização Do Trabalho E Autonomia Do Trabalho* “ *Sociologia Problemas e Práticas*, nº 52, Pp. 41-65.
- Lakatos, E., & Marina, M. (1995). “*Metodologia Científica*” 2º Edição. Atlas Editora SA.
- Lei n.º 1/2005, de 12/08, Constituição da Republica Portuguesa
<http://www.pgdlisboa.pt>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho , <http://www.pgdlisboa.pt>
- Lei n.º 9/2011, de 12/04, Estatuto dos Magistrados Judiciais e Estatuto do Ministério Público, <http://www.pgdlisboa.pt>
- Lei n.º 63/2013 de 27/08, Código de Processo do Trabalho, <http://www.pgdlisboa.pt>
- Lei 105/2013 de 10/12, Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais, <http://www.pgdlisboa.pt>
- Lima, M. d., & Naumann, R. (2000). *Pactos Sociais em Portugal:da legitimação de projectos Politicos globais à negociação de reformas das "relações Industriais"?* *IV Congresso Português de Sociologia* .
- Neves, J. G. (2000). *Clima Organizacional, Cultura Organizacional E Gestão De Recursos Humanos*. Lisboa: .Editora RH.
- Pereira, A. G. (2001). *Trabalho e Relações LAborais*. Oeiras: Celta Editores.

- Prazeres, F. (2001). Contratação colectiva , 1995-2000. In *Cadernos Sociedade e trabalho: trabalho e relações Laborais* . Lisboa: Celta editora .
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual De Investigação Em Ciências Sociais*. 5ª Edição Lisboa: Gradiva.
- Rendinha, M. R. (2005). Os direitos de personalidade no código do trabalho:a actualidade e oportunidade da sua inclusão. In M. R. Rendinha, *A Reforma do Codigo do Trabalho*.Coimbra . Coimbra Editora.
- Santos, B. S., Ferreira, A. C., Martinho, P., & Abreu, P. (2002). “*A Justiça Laboral - Análise Das Recentes Dinâmicas*” Centro De Estudos Sociais, Faculdade De Economia,;Coimbra, Universidade De Coimbra.
- Santos, B.S., Pedroso, J., Marques, M.M., Ferreira, P. (1996), *Os Tribunais nas Sociedades Contemporâneas :o caso português*.Porto:Afrontamento/CES/CEJ
- Stake, R. (2011). *Pesquisa qualitativa : estudando como as coisas funcionam*. ,Porto Alegre ,Penso.
- Supiot, A. (2001). Revisiter les driots d'action collective. *Droit Social* (nº7/8) pp.687-704.
- Supiot, A.(2005). Le droit du travail bradé sur« le marché des normes». *Droit Social*, nº 12, pp 1087-1096.
- Supiot, A. (2006). *Les salariés ne sont pas à vendre*. *Droit Social* , 2006 , pp. 264-273.
- Vaz, I. F. (2000). *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho -Actas do IV Congresso Português de Sociologia - Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos*.
- Vaz ,I.F.(2008). *As políticas salariais: que evolução?- VI Congresso Português de Sociologia. Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*
- Yin, R. K. (2001). *Estudos de Caso – Planejamento e Método*,2º Edição, Porto Alegre, Artmed Editora ,SA..

Apêndice

Grelha de Análise							
NÚMERO IDENTIFICADOR		CARACTERIZAÇÃO DAS DECISÕES					
		OBJECTO DO LITIGIO			DECISÕES		CONTEUDO DAS DECISÕES
		RELAÇÃO LABORAL	PEDIDO	CONTESTAÇÃO	ACORDO	SENTENÇA	RESULTADO
1	2012-231	CIT- A TERMO, RENOVAVEL E ESCRITO	A. pede o pagamento de valores relativos a indemnização de antiguidade, salários de tramitação, remunerações e subsídios de alimentação não pagos, subsídios de alojamento e proporcionais dos subsídios de férias pelo trabalho prestado no ano de cessação do contrato de trabalho	R. alega não ser devido o subsídio de alojamento e que a cessação ocorreu a pedido do A., pelo que não lhe são devidas as quantias peticionadas		X	Condenação/absolvição da R. Trabalhador obteve vencimento parcial do pedido: reconhecimento do despedimento ilícito e condenação da EP a pagamento de indemnização pecuniária despedimento e remunerações que deixou de auferir, incluídos parciais de subsídio de Natal e férias e juros de mora
2	2012-443	CIT- VERBAL E TERMO INDETERMINADO	Pede o reconhecimento que foi a entidade empregadora do A. e a ser reconhecido o direito a créditos de execução e cessação de contrato com os parciais de férias e subsídio de Natal comissões de vendas, retribuição de férias não gozadas, despesas relativas a refeições, reintegração do trabalhador ou em substituição indemnização legalmente prevista e juros	R alega não ter procedido ao despedimento do A., tanto mais que o seu contrato de trabalho se transmitiu a outra empresa, e não serem devidos os créditos salariais reclamados		X	Condenação/ absolvição do R. "considera o tribunal não demonstrado o despedimento invocado pelo A. o que importa a improcedência dos pedidos relativos à declaração de ilicitude do despedimento., condena no pagamento das despesas de refeições reclamadas e absolve-se o R. do restante pedido.
3	2012-443A	CIT- VERBAL E TERMO INDETERMINADO	(processo dependente do identificado e que corre em paralelo) A. pede todos os créditos decorrentes da execução e da cessação do contrato de trabalho	Perigo de dissipação de património (garantia de pagamentos em causa na acção laboral)		X	Absolvição do R:"improvável a ocorrência de justo receio de perda da garantia patrimonial "
4	2012-464	CIT - A TERMO INCERTO E ESCRITO	Pede reconhecimento do despedimento ilícito e o pagamento de créditos laborais	Não houve contestação- R- Não localizado (citado editalmente)		X	Absolvição do R.: não se provou a prestação laboral do A. no período alegado no pedido
5	2012-472	CIT	A. pede reconhecimento do despedimento ilícito por abandono de posto de trabalho e o pagamento de créditos laborais e reintegração no posto de trabalho (faleceu durante o decurso da acção- o herdeiro habilitado, único filho, prosseguiu com a acção)	R. contesta alegando que sustentando terem ocorrido factos demonstrativos do abandono do posto de trabalho		X	Condenação/ absolvição do R.:" a reconhecer como ilícito o despedimento" e " pagar ao A. Habilitado (...) as remunerações que o trabalhador deveria receber (absolvição pois a reintegração deixou de ser possível pelo falecimento do A. - PRIMITIVA PARTE)
6	2012-473	CIT	A. pede reconheça ter resolvido o contrato de trabalho com justa causa e a condenação da R. no pagamento de uma indemnização de antiguidade e créditos	R. contestou alegando inexistir a justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte deste		X	Condenação/absolvição da R: a reconhecer ao A. a antiguidade e a pagar-lhe a quantia (...) juros de mora e absolvição do restante pedido)

			laborais e ainda que se declare que a sua antiguidade.			
7	2012-512	CIT	A. pede a condenação a pagar-lhe a quantia pecuniária juros pois alega que o que a A. lhe atribuiu funções para as quais não foi contratada e muito inferiores às suas qualificações profissionais, para além de lhe ter diminuído a retribuição, com retirada do subsídio de isenção de horário de trabalho, não pagamento de comissões e efectuando retenções ilegais no seu vencimento.	R. contesta sustentando que esta não dispunha de fundamentos bastantes para resolver o contrato de trabalho. Em sede reconvenção, pede o pagamento da quantia pecuniária, a título de pré-aviso em falta e fardamento não devolvido	X	Condenação/absolvição da R. e A.: reconhecendo que a A. Nicole Fernandes procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condeno a R. a pagar-lhe a quantia pecuniária, juros de mora. Pedido da R (reconvenção) improcedente.
8	2012-553	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
9	2012-553-A	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
10	2012-553-B	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
11	2012-553-C	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
12	2012-553-D	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
13	2012-553-E	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
14	2012-553-F	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
15	2012-	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais	R. alegando que o não pagamento não	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa

			salários, por período superior a 60 dias			peticionadas
35	2012-553-AA	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
36	2012-553-AB	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
37	2012-553-AC	CIT	A. pede o pagamento de créditos salariais e indemnizações de antiguidade, em consequência do não pagamento dos seus salários, por período superior a 60 dias	R. alegando que o não pagamento não resultou de culpa sua, mas sim de factores externos que não pôde controlar	X	Condenação da R.: o A. a procedeu com justa causa à resolução do seu contrato de trabalho, condenando-se a R. a pagar as importâncias peticionadas
38	2012-612	CIT	A. pede que Ré seja condenada a reconhecer-lhe a categoria profissional de Operadora de Triagem nível 2 escalão A, mercê das classificações positivas que obteve, e a pagar-lhe a remuneração relativa a tal escalão	R. sustenta ocorrer abuso do direito e que existem critérios de progressão na carreira paralelos às regras estabelecidas no acordo de empresa sobre essa matéria, não tendo direito à progressão que reclama	X	Condenação da R.: a reconhecer-lhe a categoria profissional de Operadora de Triagem nível 2 escalão A, mercê das classificações positiva que obteve, e a pagar-lhe a remuneração respectiva, acrescida de juros.
39	2012-652	CIT	A. alega ter sido contratada mediante contrato de trabalho temporário a termo incerto, mas mediante justificação insuficiente, sendo que o trabalho passou a ser considerado como prestado à Ré, e tendo-lhe sido comunicada a caducidade do contrato, tal acto correspondeu a despedimento ilícito, pelo que pede a condenação desta a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento e a reintegração no seu posto de trabalho ou indemnização de antiguidade	R. Contesta com a regularidade da motivação aposta no contrato e do respectivo termo, e ainda com a não substituição da A. por outros trabalhadores.	X	Condenação da R: reconhecer como ilícito o despedimento da A., pagar indemnização de antiguidade, pagar à A. as remunerações que esta deixou de auferir, incluindo proporcionais dos subsídios de férias e de Natal, tendo por base a retribuição mensal
40	2012-693	CIT	A. alega a nulidade do processo disciplinar e a inexistência dos fundamentos invocados para o seu despedimento, pelo que pede a declaração de ilicitude do mesmo, com reintegração ou indemnização de antiguidade, bem como as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento	R. apresentou o seu articulado motivador do despedimento, argumentando com a regularidade do procedimento disciplinar e com a existência de justa causa para o despedimento, sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada à infracção cometida	X	Absolvição da Ré.
41	2012-	CIT	A., alega não ter cometido os factos	R. argumenta com a regularidade do	X	Caracterização das decisões

713			alegados na decisão de despedimento, pelo que pede a declaração de ilicitude do despedimento, com condenação da Ré a pagar-lhe indemnizações de antiguidade e por danos morais, bem como os salários de tramitação.	procedimento disciplinar e com a existência de justa causa para o despedimento, sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada à infracção cometida		
42	2012-724	CIT	A., argumenta a inexistência de justa causa para despedimento, pois não faltou nas datas referidas na nota de culpa, apresentando-se sempre no horário que individualmente havia acordado com a sua entidade patronal, tendo a Ré procedido ilegalmente à alteração desse horário, sem consultar previamente a trabalhadora. Argumenta que o processo disciplinar é nulo, por a Ré se ter recusado a ouvir as testemunhas da trabalhadora e não ter junto os elementos documentais de prova que haviam sido solicitados na resposta à nota de culpa.	R. argumentando com a existência de justa causa para o despedimento, sanção esta que sustentou ser proporcionada e adequada à infracção cometida.	X	Condenação da Ré em indemnização de antiguidade, remunerações que deixou de auferir, parciais de subsídio de férias e Natal, indemnização por danos não patrimoniais e juros de mora
43	2012-773	CIT	A A.alega estar-lhe atribuída a categoria profissional de assistente técnica, mas ter sido colocada em funções correspondentes às de técnico superior e em substituição de uma colega deslocada para outro hospital, sem que, porém, a entidade patronal lhe reconheça tal categoria, pede o reconhecimento dessa categoria profissional e o pagamento das correspondentes diferenças salariais com juros	R., sustenta estar impedido de proceder à valorização remuneratória do seu pessoal Orçamento de Estado para 2011, mantido em vigor para o ano de 2012 pelo art.º 20.º da Lei 64-B/2011, de 30 de Dezembro e que a categoria profissional só poderia ser alterada por acordo das partes, tanto mais que a A. foi colocada no serviço de Gestão de Áreas numa perspectiva de futura integração, sem autonomia e sujeita a apreciação do desempenho, a qual não teve lugar por força do aludido impedimento legal	X	Condenação da R." a reconhecer à A. a categoria profissional de técnica superior, desde (...), indo ainda condenado a pagar-lhe as diferenças salariais resultantes desse enquadramento contratual"
44	2012-801	CIT	O A. se declare como integrando a sua retribuição a componente pessoal do uso da viatura e a importância paga a título de subsídio de disponibilidade; se declare a ilicitude da sua retirada e condene a Ré a pagar-lhe tais verbas, incluindo as já vencidas, e à privação de uso da viatura, acrescidos de juros e condene a Ré a pagar-lhe o diferencial da retribuição e	R., sustenta que a viatura era utilizada pelo A. apenas para fins profissionais, ocorrendo mera tolerância quanto ao seu uso não profissional, que o subsídio de disponibilidade se devia ao desempenho de funções em regime de prevenção, pelo que não tinha de continuar a suportar esse valor quando o A. deixou de exercer tais funções, e ainda que não existe fundamento legal	X	"A utilização corresponder à concessão de um benefício económico integrado no conceito de retribuição, tanto mais que nos autos se demonstrou que a utilização da viatura para fins pessoais era efectuada com o conhecimento da Ré e constituía uma forma de compensar o trabalhador pela actividade que desenvolvia".Condenação /absolvição ada A. a reconhecer como integrando a retribuição do A. a componente

			juros	quanto ao pedido de retribuição pois não integra a contratação colectiva que aplica para definir a retribuição dos seus trabalhadores.		pessoal do uso da viatura bem como a importância paga até Junho de 2012 a título de "prémio de disponibilidade, a pagar ao A. tais retribuições, e juros de mora; No mais pedido foi a R. absolvida.
45	2012-802	CIT a termo certo	A pretensão do A. a uma indemnização pelo despedimento pois importa apurar quem tomou a iniciativa de fazer cessar o contrato dos autos. No caso, apurou-se que o trabalhador enviou uma mensagem de correio electrónico à sua entidade patronal, informando-a que não era sua intenção fazer renovar o contrato de trabalho e explicando os motivos pelos quais tomava essa decisão – que depois confirmou pessoalmente	A R. descrevendo as circunstâncias em que foi admitido o A., o modo como este gozou férias e as mesmas lhe foram pagas, as faltas por este dadas, a recepção do e-mail de 06.07.2011 e a manifestação pessoal do A. em não renovar o contrato, e o motivo pelo qual foi enviada a carta datada de 25.01.2012, como forma de confirmar a não renovação do contrato de trabalho que o A. já havia comunicado, sendo ainda do seu conhecimento que o mesmo se encontra a trabalhar noutra empresa do ramo, e foi por esse motivo que se recusou a aceitar o convite para reintegrar os quadros da Ré	X	"Conclui o Tribunal, pois, que o contrato de trabalho cessou por iniciativa do próprio trabalhador, ao ter comunicado por escrito a sua vontade de não continuar a trabalhar para a Ré, pelo que não ocorre qualquer despedimento por iniciativa de entidade empregadora" Absolvção.
46	2012-803	CIT	O A. pede que a R. seja condenada a reconhecer a existência de um contrato de trabalho sem termo. Pede ainda a condenação desta Ré a pagar-lhe diferenças salariais, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de ajuramentação e indemnização por danos morais.	A 1ª R conciliou-se com a autora e a acção prosseguiu contra a 2ª R. A 2ª R, alega não ter admitido o A. ao seu serviço, o qual era e continuou a ser trabalhador da 1ª R, motivo pelo qual a acção deve improceder	X	Absolvção da R. "o próprio desenvolvimento da relação não comprova que a Ré tivesse passado a exercer os poderes de autoridade, direcção e fiscalização em relação ao trabalho prestado pelo A.
47	2012-811		A A. afirma não concordar com as razões invocadas pela Ré para proceder ao despedimento colectivo, uma vez que esta não tem uma situação económica e financeira que legitime tal decisão	A R. contestou, alegando a existência de circunstâncias económicas que levaram ao despedimento colectivo, nomeadamente a diminuição da actividade da empresa e da facturação, bem como imparidades relativas a crédito mal parado que geraram dificuldades financeiras insuperáveis e obrigaram à redução de pessoal	X	Absolvção "consideramos lícito o despedimento colectivo ocorrido, o que importa a improcedência dos principais pedidos, devendo a Ré, tão só, voltar a entregar à A. a compensação que esta lhe devolveu"
48	2012-842	CIT a termo	A A. alega ter sido contratada mediante contrato de trabalho a termo certo, mas mediante justificação insuficiente, pelo que, tendo sido comunicada a caducidade do dito contrato, requer a declaração da ilicitude do seu despedimento e a condenação da Ré a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde o	A R. contestou alegando a regularidade da motivação aposta no contrato e do respectivo termo.	X	Condenação da R.a reconhecer como ilícito o despedimento; reintegrara a trabalhadora sem prejuízo na antiguidade; e a pagar remuneração que deixou de auferir

			despedimento e até ao trânsito em julgado da decisão final, bem como a reintegração no seu posto de trabalho, com a mesma categoria e antiguidade ou, em alternativa, o pagamento de uma indemnização de antiguidade, e ainda o pagamento de uma indemnização por danos morais			
49	2012-891	CIT	A A. pede a condenação da R. a pagar-lhe a quantia (...) acrescida de juros, referente a montantes relativos “Prémio TIR”, proporcionais destes valores nas férias e nos subsídios de férias e de Natal, e diferenciais de remuneração pelos domingos e feriados trabalhados	A R., alega que nada deve a A. e em reconvenção pede a condenação do A. a pagar-lhe a quantia relativa ao pré-aviso em falta e restituição de fundo de maneio em falta	X	Condenação da R. a pagar importâncias pecuniárias pedidas e condenação da A. A pagar parcialmente o pedido
50	2012-892	CIT	A A. pede o reconhecimento do seu despedimento ilícito, com condenação da Ré a pagar-lhes indemnização e quantias pecuniárias em dívida	A R. alega não ter procedido ao despedimento da A., tendo sido estes quem denunciou o contrato de trabalho por sua livre iniciativa, recebendo as quantias que lhes eram devidas e assinando a respectiva declaração de remissão	X	Absolvição
51	2012-892-A	CIT	O A. pede o reconhecimento do seu despedimento ilícito, com condenação da Ré a pagar-lhes indemnização e quantias pecuniárias em dívida	A R. alega não ter procedido ao despedimento do A., tendo sido estes quem denunciou o contrato de trabalho por sua livre iniciativa, recebendo as quantias que lhes eram devidas e assinando a respectiva declaração de remissão	X	Absolvição
52	2012-913	CIT	A A. impugnou o despedimento decidido na sequência de processo disciplinar pede a declaração de ilicitude do despedimento, com condenação da Ré a reintegrá-la ou pagar-lhe indemnização de antiguidade	A R. argumenta com a regularidade do procedimento disciplinar e com a existência de justa causa para o despedimento, sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada à infracção cometida	X	Absolvição
53	2012-914	CIT	A A. impugnou o despedimento na sequência de processo disciplinar invocando a nulidade do processo disciplinar, por falta de descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, nomeadamente a respectiva data e hora de ocorrência, e ainda quem, de que forma e a que título, foi avisado para não continuar a conduta, e ainda que	Ré sustenta não ocorrer a nulidade invocada, que não entregou o veículo pesado que o A. costumava conduzir por ser necessário um período prévio de avaliação do seu estado psíquico, e que lhe atribuiu outras funções compatíveis	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização

			ocorreu violação do seu direito de ocupação efectiva, não tendo manifestado desinteresse pelo desempenho das funções a que estava adstrito			
54	2012-920	CIT	O A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	N foi apurado se houve contestação da EP	X	Condenação da R (TT) a pagar quantias pecuniárias reclamadas e a empresa utilizadora subsidiariamente, porquanto no contrato de trabalho temporário a responsabilidade principal pelo cumprimento dos créditos laborais, incluindo os resultantes da prestação de trabalho suplementar e de violação de direito a férias, é da empresa de trabalho temporário e não da empresa utilizadora, a qual apenas é subsidiariamente responsável
55	2012-950	CIT	O A. Pede a condenação da R. por lhe ter efectuado descontos de retribuição relativa ao aviso prévio em falta	N foi apurado se houve contestação da EP	X	Condenação da R a pagar o desconto efectuado
56	2012-990	CIT	O A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	Não houve contestação- foi considerado admissão dos factos alegados pela A.	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização
57	2012-1000	CIT	A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	A R argumenta que não procedeu ao despedimento da A., pois apenas suspendeu o contrato de trabalho, conforme carta que lhe foi remetida	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização
58	2012-1020	CIT	A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	A Ré contestou, alegando não ter procedido ao despedimento da A., cessando o contrato por acordo escrito subscrito por ambas as partes	X	Absolução
59	2012-1048	CIT a termo certo	A A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	A ré contestou alegando não serem devidas qualquer quantia pois efectuou todos os pagamentos devidos	X	Condenação total
60	2012-1100	CIT A TERMO INCERTO	A A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios de férias e Natal e indemnização	A R. alegando não ter procedido ao despedimento dos trabalhadores mas antes que os contratos de trabalho foram revogados por mútuo acordo	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização
61	2013-32	CIT- RESCISÃO EM PERÍODO EXPERIMENTAL	A A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios e indemnização	A ré contestou alegando não serem devidas qualquer quantia pois efectuou todos os pagamentos devidos	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização

62	2013-33	CIT	A. Reclama pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios e indemnização	A ré contestou alegando não serem devidas qualquer quantia pois efectuou todos os pagamentos devidos	X	Absolvição
63	2013-43	CIT A TERMO CERTO	A A. Reclama que seja reconhecido o despedimento ilícito e pagamento de quantias pecuniárias de salários, parciais de subsídios e indemnização	A ré contestou alegando não serem devidas qualquer quantia pois efectuou todos os pagamentos devidos	X	Condenação da R. a reconhecer como ilícito o despedimento do A. e a pagar quantias pecuniárias devidas e indemnização
64	2013-91	CIT (contrato de cedência ocasional de trabalhador, mediante o qual o primeiro foi cedido a esta última empresa, com o seu consentimento)	A A. alegando ter sido cedido a uma terceira empresa, mas ter regressado À EMPRESA, onde perdeu a remuneração adicional que lhe era paga, pelo que pede o reconhecimento do direito a essa remuneração adicional, incluindo o subsídio de férias e de Natal, sendo ainda concedido o direito do A. em optar pela reintegração na empresa cessionária	Contesta a Ré, alegando ter sido acordado que a remuneração adicional não seria oponível à Ré no termo do contrato de cedência	X	Absolvição
65	2013-111	CIT-SANÇÃO DISCIPLINAR	A A. impugnou a decisão disciplinar de suspensão com perda de retribuição na sequência de processo disciplinar pede a declaração de ilicitude da suspensão, com condenação da Ré a pagar-lhe a retribuições perdidas e antiguidade	A R. argumenta com a regularidade do procedimento disciplinar e com a existência legitimidade da sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada à infracção cometida	X	Absolvição - "grave violação dos deveres impostos ao A. – que, em bom rigor, deveriam reger não apenas a sua vida profissional, mas igualmente a sua relação em sociedade – merecedores de sanção disciplinar"
66	2013-114	Cit-contrato de trabalho a termo incerto	O A. despedimento, ilícito por ausência do respectivo procedimento legal e pede indemnização e os créditos laborais a que tem direito.	A R. contestou alegando que o contrato chegou ao fim	X	Condenação da R.
67	2013-122	CIT impugnou o seu despedimento o na sequência de processo disciplinar	A A. impugnou o seu despedimento na sequência de processo disciplinar, PEDE TODOS OS CREDITOS LABORAIS a que tem direito uma vez que em data determinada passou a exercer as funções de director comercial.	A R. argumentou com a existência de justa causa para o despedimento, sanção esta que sustentou ser proporcionada e adequada à infracção cometida	X	Condenação e absolvição "o pedido formulado quanto a esta matéria – condenação a pagar as comissões de vendas dos anos de 2006 a 2011, sem identificação de um montante concreto – revela-se genérico e vago, não permitindo sequer apreender qual a quantia que o A. considera ser-lhe devida a este título – logo, este pedido improcede por falta de prova da respectiva causa de pedir e não concretização do respectivo montante "condenação a pagar os créditos laborais pelo despedimento em substituição da reintegração.

68	2013-194	CIT a termo certo SEM JUSTIFICAÇÃO O SUFICIENTE	O A. alegando ter sido contratado a termo certo, mas mediante justificação insuficiente, pelo que, tendo a Ré comunicado a caducidade do dito contrato, requer a declaração da ilicitude do seu despedimento, com reintegração no seu posto de trabalho ou pagamento das indemnizações devidas	O R. contesta a regularidade da motivação aposta no contrato, invoca-se não ser aplicável o CCT invocado pelo A. e afirma-se estar integralmente pago o trabalho prestado em dias de descanso semanal	X	Condenação nos créditos salariais e na reintegração do trabalhador
69	2013-201	CIT	O A. impugnou o despedimento na sequência de processo disciplinar que lhe foi movido: a prescrição dos procedimentos disciplinares, no que concerne aos factos supostamente ocorridos no dia (...); - A nulidade dos procedimentos disciplinares, por falta de descrição circunstanciada dos factos; - A violação do direito de contraditório e de defesa dos AA., por falta de produção da prova requerida pelos mesmos; - A invalidade dos procedimentos disciplinares, por falta de fundamentação da decisão final; - O não cometimento dos factos imputados nas notas de culpa.	A R. argumentando com a regularidade dos dois procedimentos disciplinares e com a existência de justa causa para os despedimentos, sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada às infracções cometidas	X	Condenação do R.: reconhecer como ilícitos os despedimentos e na condenação de todos os créditos laborais devidos
70	2013-201	CIT	O A. impugnou o despedimento na sequência de processo disciplinar que lhe foi movido: a prescrição dos procedimentos disciplinares, no que concerne aos factos supostamente ocorridos no dia (...); - A nulidade dos procedimentos disciplinares, por falta de descrição circunstanciada dos factos; - A violação do direito de contraditório e de defesa dos AA., por falta de produção da prova requerida pelos mesmos; - A invalidade dos procedimentos disciplinares, por falta de fundamentação da decisão final; - O não cometimento dos factos imputados nas notas de culpa.	A R. argumentando com a regularidade dos dois procedimentos disciplinares e com a existência de justa causa para os despedimentos, sanção esta que sustenta ser proporcionada e adequada às infracções cometidas	X	Condenação do R.: RECONHECER COMO ILICITOS OS DESPADIMENTE E NA CONDENÇÃO DE TODOS OS CREDITOS LABORAIS DEVIDOS
71	2013-	Cit (com	A. Pugna por créditos laborais pelo	A R. contra argumenta com a litude do	X	Absolução

	213	baixa medica a A. nunca apresentou os documentos comprovativos da baixa)	despedimento ilícito	despedimento e que nada é devido		
72	2013-273	Cit- trabalha a tempo parcial- transferência do local de trabalho- prejuízo sério	A. Pugna por créditos laborais pela resolução do contrato do trabalho	A R. contesta argumentando que nada é devido.	X	Condenação da A nas quantias pecuniárias devidas "a divisão por dois locais de trabalho, implicando que a A. estaria mais de oito horas diárias em deslocações e em prestação da sua actividade laboral, agravando o tempo que anteriormente gastava em mais de duas horas e meia, o que se considera manifestamente desproporcionado, face à circunstância de ser um trabalho a tempo parcial e mediante uma remuneração reduzida. Considera-se, pois, que a transferência determinada pela Ré implicou uma alteração substancial das condições de vida da trabalhadora, quer face à desproporção do tempo gasto em deslocações acrescidas, quer face à reduzida remuneração auferida, quer face, ainda, às implicações na sua vida familiar, impedindo-a de privar com o seu companheiro nas semanas em que este executaria o turno da manhã"
73	2013-360	Cit- denúncia verbal do ct	A. Pugna por créditos laborais pela resolução do contrato do trabalho	A R. contesta argumentando que nada é devido.	X	Condenação: dos créditos devidos e absolvido da ilicitude do despedimento
74	2013-381	Cit	A. Pugna por créditos laborais pela resolução do contrato do trabalho	A R. contesta argumentando que nada é devido.	X	Absolvição "Anotando-se, para finalizar, que não se vislumbra como as tarefas profissionais realizadas pela trabalhadora, muito básicas e merecendo uma retribuição próxima do salário mínimo nacional, merecesse uma formação tão dispendiosa como aquela que o R. alega ter realizado..."
75	2013-390	Cit (abandono do posto de trabalho sem comunicação do despedimento)	A. Pugna por créditos laborais pela resolução do contrato do trabalho	A R. contesta argumentando que nada é devido.	X	Absolvição

76	2011-561	Acidente de trabalho fase contenciosa	O sinistrado não concordou com a incapacidade fixada e frustrou-se a tentativa de conciliação, uma vez que ocorreu discordância do resultado do exame médico realizado pelo perito médico do Tribunal, que o havia considerado afectado de uma IPP de 0,18, com IPATH.	Requeru exame por junta médica, tendo os Peritos Médicos que intervieram na mesma atribuído ao sinistrado, por unanimidade, uma IPP de 0,15, mais declarando que o mesmo está incapacitado para o seu trabalho habitual	X	Incapacidade Permanente Absoluta para o seu Trabalho Habitual (IPATH), com um coeficiente de desvalorização de 0,15 de IPP para o exercício de outra profissão-pensão anual e vitalícia e subsídio de elevada incapacidade
77	2012-512	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que a Seguradora discordou do resultado do exame médico realizado pelo perito médico do Tribunal, que o havia considerado afectado de uma IPP de 0,14557, com IPATH.	Seguradora requereu exame por junta médica, tendo os Peritos Médicos que intervieram na mesma atribuído ao sinistrado, por unanimidade, uma IPP de 0,1455744, com IPATH	X	Incapacidade Permanente Absoluta para o seu Trabalho Habitual (IPATH) com coeficiente de desvalorização de 0,14557144 de IPP para o exercício de outra profissão -pensão anual e vitalícia e subsídio de elevada incapacidade
78	2013-14	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que ambas as partes discordaram do resultado do exame médico realizado pelo perito médico do Tribunal, que o havia considerado afectado de uma IPP de 0,074143.	Ambas as partes requereram exame por junta médica, tendo a junta médica geral atribuído uma IPP de 0,06	X	Ponderando, porém, que não havia sido ponderada a anterior incapacidade do sinistrado, nem o reflexo das sequelas detectadas no exercício da sua profissão, decidiu-se submetê-lo a junta médica na especialidade de ortopedia, na qual os peritos médicos, por maioria, atribuíram uma IPATH de 0,1269 pelo que foi fixada a Incapacidade Permanente Absoluta para o seu Trabalho Habitual (IPATH) com um coeficiente de desvalorização de 0,1269 de IPP para o exercício de outra profissão elo que foi a seguradora condenada a pagar pensão anual e vitalícia
79	2011-804	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,2775 de IPP	X	IPP com um coeficiente de desvalorização de 0,2775 pelo que foi condenada a seguradora a pagar pensão anual vitalícia
80	2011-1051	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,08039 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,08039 pelo que foi a seguradora condenada a pagar pensão anual vitalícia obrigatoriamente remível
81	2012-882	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,10 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,10 condena a pagar pensão anual vitalícia
82	2013-14	Acidente de trabalho fase	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que a	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,304353 condena a pagar a pensão anual e

		contenciosa	discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	sinistrada se encontrava afectada de um coeficiente de desvalorização de 0,304353 de IPP		vitalícia
83	2011-620	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal, que havia atribuído ao sinistrado uma IPP de 0,04	O sinistrado requereu exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que o mesmo se encontrava afectado de uma IPP de apenas 0,02	X	A junta médica acabou por atribuir um coeficiente de desvalorização inferior, de 0,02 IPP condena a pagar pensão anual obrigatoriamente remível
84	2011-783	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	No qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,145 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,145 e condena a pagar pensão anual vitalícia remível
85	2011-850	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que a sinistrada se encontrava afectada de um coeficiente de desvalorização de 0,05 de IPP. Face às dúvidas levantadas pelo parecer minoritário, efectuou-se junta médica na especialidade de neurologia, na qual, por maioria, se fixou à sinistrada uma IPP de 0,15	X	Uma IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,15 e condena a seguradora pensão anual e vitalícia e a entidade patronal a indemnização
86	2011-931	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,0645 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,0645 condena a seguradora pensão anual e vitalícia e a entidade patronal a indemnização
87	2011-1022	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,186998 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,1869980 condena a seguradora pensão anual e vitalícia e a entidade patronal a indemnização
88	2012-31	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,1338 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,1338,condena a seguradora pensão anual e vitalícia e a entidade patronal a indemnização
89	2012-82	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,045.	X	Uma IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,045 condena a pagar a pensão anual e vitalícia
90	2012-181	Acidente de trabalho fase	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que a	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,01944 e condena a pagar a pensão anual e

		contenciosa	discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,01944		vitalícia
91	2012-334	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por maioria, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,05	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,05 e condena a pagar a pensão anual e vitalícia
92	2012-393	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,0494 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,0494 condena a pagar pensão anual obrigatoriamente remível
93	2012-422	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou por ter ocorrido discordância do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica na qual se considerou, por unanimidade, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,1035.	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,1035 e condena a pagar a pensão anual e vitalícia
94	2012-424	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Foi requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,0291 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,0291 e condena a pagar pensão anual obrigatoriamente remível
95	2012-452	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,06 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,105 e condena a pagar pensão anual obrigatoriamente remível
96	2012-474	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal, que havia atribuído ao sinistrado uma IPP de 0,02	O sinistrado requereu exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que o mesmo se encontrava afectado de uma IPP de apenas 0,01	X	«1. A decisão que fixa a natureza e o grau da incapacidade resultante de um acidente de trabalho, proferida nos termos do art.º 140º do C.P.T., só deverá afastar-se ou contrariar o resultado da junta médica em casos devidamente justificados, que se mostrem fundamentados em opinião científica abalizada, ou em razões processuais que se afigurem relevantes. 2. Assim poderá suceder quando o exame por junta médica é requerido apenas por uma das partes, já que a parte requerente, ao fazê-lo, pretende naturalmente obter um resultado que lhe seja mais favorável que aquele que foi atribuído no exame médico singular realizado na fase conciliatória do processo. 3. Nessa eventualidade, a decisão a proferir deve estar limitada pelo resultado desse exame médico

						singular, sob pena de se traduzir em condenação além do pedido, e configurar caso de evidente injustiça material.» Adoptando-se esta linha jurisprudencial, decide-se fixar a IPP em 0,02, tal qual foi aceite pela Seguradora, ao conformar-se com o exame médico singular e ao não requerer junta médica
97	2012-503	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por maioria, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,07365	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,07365 e condena no pagamento da pensão anual e vitalícia obrigatoriamente remível
98	2012-533	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,075 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,075 e condena no pagamento da pensão anual e vitalícia obrigatoriamente remível
99	2012-540	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por maioria, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,06	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,06 e condena no pagamento da pensão anual e vitalícia obrigatoriamente remível
100	2012-673	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,2875 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,2875 e condena a seguradora pensão anual e vitalícia e a entidade patronal a indemnização
101	2012-702	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,075 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,075 e condena no pagamento da pensão anual e vitalícia obrigatoriamente remível
102	2012-804	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,045 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,045 e condena no pagamento da pensão anual e vitalícia obrigatoriamente remível
103	2012-933	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,10 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,10 e condena a pagar pensão anual vitalícia
104	2012-952	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,10 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,10 e condena a pagar pensão anual vitalícia

105	2012-953	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,145 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,145 e condena a pagar pensão anual vitalícia
106	2012-984	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,1450.	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,1450 e condena a pagar pensão anual vitalícia
107	2012-1011	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,18775	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,18775 e condena a pagar pensão anual vitalícia
108	2013-20	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por unanimidade, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,03.	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,03 e condena a pagar pensão anual vitalícia
109	2014-34	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,04 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,04 e condena a pagar pensão anual vitalícia
110	2013-62	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,08 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,08 e condena a pagar pensão anual vitalícia
111	2013-84	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,08 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,08, e condena a pagar pensão anual vitalícia
112	2013-130	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,04 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,04 e condena a pagar pensão anual vitalícia
113	2013-182	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, na qual se considerou, por maioria, que a mesma se encontrava afectada de uma IPP de 0,12.	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,12 e condena a pagar pensão anual vitalícia
114	2013-192	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,03 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,03 e condena a pagar pensão anual vitalícia
115	2013-	Acidente de	Tentativa de conciliação, a qual se	Requerido, também por ambas as partes,	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,03

	213	trabalho fase contenciosa	frustrou uma vez que ambas as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,03 de IPP.		e condena a pagar pensão anual vitalícia
116	2013-243	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,09 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,09 e condena a pagar pensão anual vitalícia
117	2013-340	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal.	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por maioria, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,06 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,06 e condena a pagar pensão anual vitalícia obrigatoriamente remível
118	2013-373	Acidente de trabalho fase contenciosa	Tentativa de conciliação, a qual se frustrou uma vez que as partes discordaram do resultado do exame realizado pelo perito médico do Tribunal	Requerido exame por junta médica, no qual se considerou, por unanimidade, que o sinistrado se encontrava afectado de um coeficiente de desvalorização de 0,03 de IPP	X	IPP, com um coeficiente de desvalorização de 0,03 e condena a pagar pensão anual vitalícia obrigatoriamente remível
119	2011-730	Acidente de trabalho fase contenciosa	Incapacidades temporárias atribuídas à sinistrada, bem como com o IPA e atribuição de subsídio de elevada incapacidade	A segadora argumenta que não tem direito o subsídio elevada incapacidade	X	Condena a pagar pensão anual vitalícia
120	2013-943	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 6120,00 - motorista conduzia ao serviço das empresas sem que tivesse cumprido pausa diária e semanal	ACT aplicou coima com base em dados no registo do tacógrafo	X	Absolvida a recorrente (empresa)
121	2013-94	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 2.550,00 - insuficiência de mapa de horário de trabalho	Acção inspectiva do ACT - não existência de mapa de horário de trabalho afixado	X	Condenada a coima de 2040,00
122	2013-171	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 612,00 - incumprimento da obrigação de informação aos trabalhadores da data e motivos da transmissão do estabelecimento	Acção inspectiva do ACT - não existência de informação e informação aos trabalhadores da e do motivo da transmissão do estabelecimento	X	Condenada em coima de 408,00€
123	2013-211	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 2040,00 - motorista conduzia ao serviço das empresas sem que tivesse cumprido pausas diárias	ACT aplicou coima com base em dados no registo do tacógrafo	X	Absolvida a recorrente (empresa)
124	2013-	Impugnação	Recurso da decisão de aplicação de uma	ACT aplicou coima com base em dados	X	Negado provimento ao recurso, manteve a coima

	100	judicial da decisão de aplicação da coima	coima de 3.060,00 - falta de apresentação de fichas de aptidão dos trabalhadores	recolhidos em visita inspectiva		
125	2013-52	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 1.530,00 - alteração unilateral de horário de trabalho sem consulta prévia das trabalhadoras.	ACT aplicou coima com base em dados recolhidos em visita inspectiva	X	Negado provimento ao recurso, manteve a coima
126	2013-310	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 2040,00 - motorista conduzia ao serviço das empresas sem que tivesse cumprido pausas diárias	ACT aplicou coima com base em dados no registo do tacógrafo	X	Conceder provimento parcial ao recurso condenando em coima de 1428,00
127	2013-311	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 1.020,00 - falta de apresentação de mapa de férias e evidência de marcação de férias ter resultado de acordo com os trabalhadores.	ACT aplicou coima com base em dados recolhidos em visita inspectiva	X	Absolvida a recorrente (empresa)
128	2013-432	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 4.000,00 - manter em funcionamento creche e centro de actividade de tempos livres sem licenciamento com instalações desadequadas deficientes condições de higiene e inadequação dos espaços e sem livro de reclamações.	Segurança Social aplicou coima com base em dados recolhidos em visita inspectiva	X	Conceder provimento parcial ao recurso condenando em coima de 3000.00
129	2013-401	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima de 4.000,00 - elabora e ser portador de folhas de registo dos tempos de trabalho ed e condução.	ACT aplicou coima com base em dados recolhidos em fiscalização visita inspectiva	X	Conceder provimento parcial ao recurso condenando em coima de 2244,00
130	2013-464	Impugnação judicial da decisão de aplicação da coima	Recurso da decisão de aplicação de uma coima - elabora por falta de plano de trabalho de remoção do amianto, nomeadamente por não constar tempo de armazenamento dos resíduos a transportar para aterro autorizado.	ACT aplicou coima com base em dados recolhidos em fiscalização visita inspectiva	X	Absolvida a recorrente (empresa)
131	2013-584	Impugnação judicial da decisão de	Recurso da decisão de aplicação de uma coima - elaborado por registo de tempos de trabalho e dos trabalhadores em	ACT aplicou coima com base em dados recolhidos em fiscalização visita inspectiva	X	Absolvida a recorrente (empresa)

		aplicação da coima	isenção de horário.			
132	2006-392	Acção comum-acidente de trabalho com morte-nexo causal	Pais pedem – pensão anual e vitalícia agravada de alimentos pela morte do filho e o fundo de garantia de acidentes de trabalho recalcam o regresso das indemnizações pelo acidente de trabalho que já adiantou	Contestou a Ré Seguradora, sustentando que a morte se ficou a dever causa natural e ainda que apenas pode ser eventualmente responsabilizada pelo pagamento das prestações normais	X	Analisando os factos, para além de não se ter provado que a morte ocorreu por intoxicação de substâncias químicas, também haverá a notar que não se demonstrou que a queda sofrida pelo trabalhador se ficou a dever a acção ou omissão imputável à entidade empregadora, motivo pelo qual a responsabilidade pela reparação do acidente deverá recair apenas sobre a Ré Seguradora, que pagará as prestações normais, não agravadas, previstas nos arts. 20.º E seg. Da LAT/97, por força do contrato de seguro documentado nos autos-improcede o pedido das pensões aos pais e a seguradora é condenada a pagar ao fundo de garantia de acidentes de trabalho (interveniente)
133	2008-770	Acidente de trabalho - prova da não ocorrência	Pedindo a condenação desta a pagar-lhe as prestações devidas em consequência de acidente de trabalho	Contestou a Ré Seguradora, impugnando os factos relativos ao acidente de trabalho e afirmando que a doença apresentada pela A. era anterior ao acidente, inexistindo nexo de causalidade entre as lesões e o evento dos autos	X	Na fixação da incapacidade, a respectiva junta médica fixou uma ITA de 03.06.2008 a 07.08.2008, mais declarando não ser possível estabelecer com segurança o nexo de causalidade entre a patologia clínica actualmente apresentada pela A. e o acidente alegado nos autos. Julgo a acção improcedente, absolvendo as Rés Lusitânia – Companhia de Seguros, S.A., e Soluções Para Todos – Empresa de Trabalho Temporário, S.A., dos pedidos deduzidos pela A.
134	2010-851	Acção comum-acidente de trabalho - negligência	Pedindo que o R. seja condenado a reconhecer que o A. era seu trabalhador, devendo pagar as prestações devidas pelo acidente de trabalho de que foi vítima, nomeadamente as retribuições que deixou de auferir, as despesas de tratamentos, a pensão devida pela incapacidade permanente, o subsídio por situação de elevada incapacidade	Contestou o R., sustentando que o A. não era seu trabalhador e que o acidente teve a ver com negligência grosseira do mesmo, encontrando-se descaracterizado	X	Julgo a acção parcialmente procedente, condenando o R. a pagar ao A. com efeitos a partir de 01.01.2011, na sua residência, a pensão anual e vitalícia de € 2.851,00, acrescendo juros de mora, à taxa do art.º 559.º n.º 1 do CCivil, desde o momento de vencimento de cada uma daquelas pensões e até integral pagamento
135	2011-380	Acção comum-acidente de trabalho	Herdeiros do falecido de herdeiros do sinistrado falecido na pendência da acção (por motivos não relacionados com o acidente de trabalho) pedindo a condenação desta no pagamento de prestações devidas em consequência de acidente de trabalho	Contestou a Seguradora, discutindo apenas a incapacidade do sinistrado, nomeadamente o nexo de causalidade entre as sequelas apresentadas e as lesões sofridas no sinistro, afirmando que as mesmas têm natureza degenerativa e não traumática	X	Condenação da Ré, a pagar aos AA. Na qualidade de herdeiros do sinistrado pensão anual

136	2011-381	Acção comum-acidente de trabalho - violação de normas de segurança	Pedindo a condenação da Ré no pagamento de indemnizações relativas a incapacidades temporárias e definitivas que sofreu em virtude de acidente de trabalho de que foi vítima com uma IPP de 0,03	Contestou a Ré, alegando que o acidente ocorreu por violação de regras de segurança, pelo que está descaracterizado	X	"Ponderando que a violação de regras de segurança deve ser causal do acidente, não se detecta que a eventual utilização de cintos ou arneses evitasse a queda do trabalhador, nas circunstâncias específicas dos autos – nomeadamente, caso aqueles equipamentos estivessem presos ao próprio ramo que se partiu (o que seria provável, pois é na parte inferior da copa que estão os ramos mais resistentes e onde se posiciona o apanhador de pinhas), o trabalhador cairia necessariamente junto com o ramo (...) Não se pode, pois, afirmar que, a existir violação de regras de segurança, a mesma tenha sido causal do acidente, concluindo-se que os autos não demonstram, de forma evidente, os elementos necessários à descaracterização do dito, exigidos" pela lei pelo que houve condenação da seguradora a pagar pensão anual ao sinistrado
137	2011-530	Acidente de trabalho	Pedindo a condenação destas, na proporção das suas responsabilidades, no pagamento de prestações devidas em consequência de acidente de trabalho que o vitimou	As R contestaram, discutindo apenas a incapacidade do sinistrado, nomeadamente o nexo de causalidade entre as sequelas apresentadas e as lesões sofridas no sinistro	X	Fixou ao sinistrado uma IPP de 0,058906 e condenou a ré seguradora a pagar indemnizações e pensão anual obrigatoriamente remível
138	2011-573	Acção comum-acidente de trabalho	Pedindo a condenação desta no pagamento de indemnização por incapacidades temporárias, do capital de remição correspondente à pensão anual e vitalícia	Contestou a Ré, fundamentalmente negando a existência de qualquer relação laboral, mas apenas de amizade, e afirmando que a., quando se desloca a Sines, costuma pernoitar em casa de pessoas amigas	X	"Face à matéria de facto provada, deverá qualificar-se o evento dos autos como acidente de trabalho, porque ocorrido no local e no tempo de trabalho. E ainda porque a lesão foi constatada no local e no tempo de trabalho – a. tomava conta da mãe da Ré, pernoitando na residência desta, e foi dali que foi transportada ao hospital, onde lhe foi diagnosticada a lesão descrita nos autos com uma IPP de 1,5% fixada por junta médica condenação pensão anual e vitalícia e indemnizações
139	2011-893	Acção comum-acidente de trabalho	Pedindo a condenação desta no pagamento de prestações devidas em consequência de acidente de trabalho que o vitimou	Contestou a Seguradora, discutindo apenas a incapacidade do sinistrado, nomeadamente o nexo de causalidade entre as sequelas apresentadas e as lesões sofridas no sinistro	X	Realizada a junta médica que, por maioria, fixou ao sinistrado uma IPP de 3%, condenada a pagar pensão anual remível
140	2012-240	Acção comum-acidente de trabalho	Pedindo a condenação das Rés, na medida das suas responsabilidades, no pagamento do capital de remição correspondente à pensão anual e vitalícia	Na sua contestação, a Ré Seguradora afirma que a retribuição anual segura é de apenas € 13.295,00, e impugna parte da matéria alegada pelo sinistrado. Por seu turno, a Ré	X	Realizada junta médica que, por maioria, fixou uma IPP de 0,6006, com Piatã pensão anual e vitalícia, subsídio de elevada incapacidade permanente e a empresa de trabalho temporário nos montantes

			resultante da sua incapacidade, bem como indemnização pelas incapacidades temporárias que sofreu e subsídio de elevada incapacidade	entidade empregadora afirma que a retribuição auferida pelo sinistrado é inferior àquela que reclama na acção		devidos pelas incapacidades temporárias e subsídios.
141	2012-331	Acção comum-acidente de trabalho	Pedindo a condenação das Rés, na medida das suas responsabilidades, no pagamento do capital de remição correspondente à pensão anual e vitalícia que resultar da incapacidade que vier a ser fixada em junta médica, bem como uma indemnização pelas incapacidades temporárias que sofreu	Contestou a Ré entidade empregadora, afirmando que todas as retribuições pagas ao sinistrado foram transferidas para a Seguradora. Esta, por seu turno, atravessou requerimento nos autos assumindo uma retribuição superior àquela que havia admitido na tentativa de conciliação. Na contestação, impugnou parte da matéria de facto alegada pelo sinistrado	X	Junta médica que, por unanimidade, fixou uma IPP de 0,02- condenação da seguradora. Absolução da empresa de trabalho temporário.
142	2012-643	Acção comum de cobrança de dívidas hospitalares	Pedindo a condenação da primeira a pagar-lhe a quantia de € 7.688,25, acrescida de juros, em consequência de assistência prestada a sinistrada em acidente de trabalho.	Contestou a Ré Seguradora, afirmando que o contrato de seguro de acidentes de trabalho estabelecido com a 2.ª Ré era na modalidade de prémio fixo e que a assistida não integrava a lista de pessoas seguras; enquanto a 2.ª Ré sustentou ter efectivamente comunicado à Seguradora a inclusão da assistida na apólice dos autos.	X	Condenação da ré seguradora a pagar as importâncias peticionadas
143	2012-771	Acção comum de cobrança de dívidas - indemnizaçã o por acidente de trabalho	Pedindo a condenação desta a pagar-lhe as prestações devidas pelo acidente de trabalho de que foi vítima	Contestou a Seguradora, afirmando que o acidente ocorreu fora de qualquer dos percursos possíveis entre a casa do A. e o seu local de trabalho, pelo que o evento não pode ser qualificado como acidente de trabalho	X	Condenação a pagar a pensão obrigatoriamente remível
144	2012-864	Acção comum-cobrança de prestações por acidente de trabalho	Pedindo a condenação destas no pagamento de prestações devidas em consequência de acidente de trabalho	Contestou a Seguradora, discutindo apenas a incapacidade da sinistrada e afirmando que para si estava apenas transferida a retribuição anual uma parte da retribuição	X	Condenação da seguradora e da entidade patronal a pagar as importâncias peticionadas
145	2012-994	Acção comum-cobrança de prestações por acidente de trabalho	Pedindo a condenação desta a pagar-lhe as prestações devidas pelo acidente de trabalho de que foi vítima	Contestou a Seguradora, impugnando a matéria alegada pelo A. e afirmando a inexistência de nexo de causalidade entre o acto lesivo eventualmente ocorrido e a lesão corporal detectada	X	Condenação

146	2013-260	Ac. comum-não apurado	N apurado	Não apurado	X	Homologação da desistência	Homologação de desistência absolvição do R.
147	2010-792	Ac. trabalho-fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação o	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
148	2011-773	Ac. trabalho-fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação o	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão não remível
149	2011-910	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação o	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível

			acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações			
150	2012-462	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
151	2012-423	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
152	2012-504	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente ad ata do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado,	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível

			indenização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indenizações			
153	2012-530	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indenização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indenizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
154	2012-634	Acidente de trabalho fase conciliatória com morte	Ex-mulher do sinistrado, em representação da filha menor reclama pensão anula e temporária até aos 18, 22 ou 25 anos enquanto frequentar o ensino secundário ou equivalente cursos superior ou equiparado, subsídio de morte e reparação de despesas de funeral	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões que causaram a morte, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descritos e aceita o pagamento de pensões devidas e indenizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
155	2012-734	Acidente de trabalho fase conciliatória com morte	Menor e sua representante do sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho reclama como beneficiário a pensão anual e temporária até aos 18 anos 22 ou 25 anos enquanto frequentar o secundário, equiparado, superior ou equipara, subsídio de morte, reparação de despesas de funeral	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões que causaram a morte, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indenizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
156	2012-720	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
157	2013-810	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente adapta do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, foi dada como curada sem qualquer grau de	Concorda com o resultado da perícia e reconhece-se como não devedora de quaisquer direitos patrimoniais	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação não houve condenação pois está tudo pago.

			incapacidade, data da alta definitiva acordo que esta como curada sem desvalorização e considera-se paga das despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente				
158	2013-463	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
159	2012-1042	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
160	2012-1031	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível

161	2012-1051	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
162	2012-1081	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
163	2012-1120	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexó de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
164	2013-41	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexó de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
165	2013-71	Ac. comum-não apurado	N apurado	Não apurado	X	Homologação da desistência	Homologação de desistência absolvição do R.
166	2013-110	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
167	2013-152	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em	Homologação	Validação do acordo

			contrato de trabalho		audiência de partes		
168	2012-31493	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho, reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
169	2013-204	Acção comum-IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIIMENTO	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
170	2013-240	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
171	2013-271	Acidente de trabalho fase conciliatória	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	Reconhecimento do acidente de trabalho reconhecimento do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da E para a seguradora, com referência ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	Conciliação efectuada presidida pelo MP	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a pagar a pensão remível
172	2013-321	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da dívida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
173	2013-	Acidente de	Sinistrado quer ver reconhecidos os seus	Reconhecimento do acidente de trabalho,	Conciliação	Homologação	Homologação conciliação condena a seguradora a

	354	trabalho fase conciliatória	direitos para si resultantes do acidente de trabalho ficando assente a data do acidente, relação laboral com a EP, profissão, retribuição, lesões, incapacidade daí resultante, grau de incapacidade, data da alta definitiva acordo com os grau de incapacidade, pagamento de despesas, pagamento de indemnização e pensões relativas á incapacidade e direitos patrimoniais daí decorrente	reconhecimento do nexos de causalidade entre o acidente e as lesões constantes do boletim da alta da seguradora, aceita a responsabilidade pelo acidente de trabalho, transferida da EP para a seguradora, com referencia ao salario do sinistrado x14 e outras remunerações, concorda com as incapacidades fixadas ao sinistrado, reconhece-se devedora dos direitos patrimoniais descrito e aceita o pagamento de pensões devidas e indemnizações	efectuada presidida pelo MP	o	pagar a pensão remível
174	2013-384	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da divida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
175	2013-433	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da divida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
176	2013-491	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da divida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo
177	2013-573	Acção comum	O A. Reclama quantias pecuniárias a título de compensação pela cessação de contrato de trabalho	Reconhecimento da divida	Acordo das partes em audiência de partes	Homologação	Validação do acordo

Grelha de Análise				
NUMERO IDENTIFICADOR	IDENTIFICAÇÃO DE CARACTERISTICAS RELATIVAS À CONDIÇÃO DAS PARTES			
	REPRESENTAÇÃO			
	APOIO JUDICIÁRIO	ADVOGADO	INTERVENÇÃO DO SINDICATO EM REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR	INTERVENÇÃO DO MP EM REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR
2012-231	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-443	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-443A	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012- 464	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-472	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-473	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-512	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-553	NA	NA	NA	
2012-553-A	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-B	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-C	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-D	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-E	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-F	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-G	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-H	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-I	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-J	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-K	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-L	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-M	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-N	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-O	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-P	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-Q	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-R	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-S	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-T	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-U	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	

2012-553-V	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-W	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-X	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-Y	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-Z	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-AA	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-AB	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-553-AC	NA	NA	NA	
	NA	NA	NA	
2012-612	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-652	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-693	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-713	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-724	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-773	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-801	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-802	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-803	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-811	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-842	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-891	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-892	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-892-A	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-913	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-914	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-920	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-950	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-990	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-1000	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-1020	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2012-1048	NA	SIM	NÃO	SIM
	NA		NÃO	
2012-1100	NA	NA	NÃO	
	NA	NA	NÃO	
2013-32	NA	NA	NÃO	

	NA	NA	NÃO
2013-43	SIM	SIM	NÃO
	NA	NA	NÃO
2013-91	NA	NA	NÃO
	NA	NA	NÃO
2013-111	NA	NA	NÃO
	NA	NA	NÃO
2013-114	NA	NA	NA sim
	NA	NA	NA
2013-122	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-194	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-201	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-201	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-213	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-273	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-360	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-381	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2013-390	NÃO	NA	NA
	NÃO	NA	NA
2011-561	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-512	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2013-13	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-804	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-1051	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-882	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2013-14	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-620	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-783	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-850	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-931	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2011-1022	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-31	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-82	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-181	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-334	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-393	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA
2012-422	NA	NA	NA SIM
	NA	NA	NA

2012-424	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-452	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-474	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-503	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-533	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-540	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-673	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-804	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-933	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-952	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-953	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-984	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2012-1011	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-20	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2014-34	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-62	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-84	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-130	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-182	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-192	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-213	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-243	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-340	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-373	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2011-730	NA	NA	NA	SIM
	NA	NA	NA	
2013-943	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-94	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-171	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-211	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM -

				REPRESENTADO O ESTADO
2013-100	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-52	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-310	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-311	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-432	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-401	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-464	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	
	NÃO			SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2013-584	NÃO	NÃO	NAPLICAVEL	
	NÃO	NÃO		SIM - REPRESENTADO O ESTADO
2006-392	NÃO	SIM	NAPLICAVEL	SIM
	NÃO	SIM		
2008-770	SIM	SIM	NAPLICAVEL	SIM
	NÃO	SIM		SIM
2010- 851	NÃO	NA	NAPLICAVEL	SIM
	NA	NA		
2011-380	NA	NÃO	N APLICAVEL	SIM
	NÃO	NÃO APLICAVEL		
2011-381	NA	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2011-530	NA	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2011-573	NAO	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2011-893	NA	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2012-240	NA	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2012-331	NA	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
	NÃO			
2012-643	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-771	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-864	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-994	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NÃO	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-260	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP		NÃO APLICAVEL	NÃO
2010-792	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO

	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2011-773	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
2011-910	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	SIM
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-462	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	SIM
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-423	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	SIM
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-504	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	SIM
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-530	N AP	SIM	NÃO APLICAVEL	SIM
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-634	N AP	SIM EM REPRESENTAÇÃO DA MENOR E MAE DO SINISTRADO	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	NÃO	NÃO APLICAVEL	
2012-734	N AP	SIM EM REPRESENTAÇÃO DA MENOR E MAE DO SINISTRADO	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2012-720	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-810	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2012-463	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2012-1042	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2012-1031	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2012-1051	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-1081	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-1120	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-41	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-71	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	N APURADO	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-110	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	N APURADO	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-152	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	N APURADO	NÃO APLICAVEL	NÃO
2012-31493	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-204	SIM	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-240	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-271	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-321	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-354	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	
	N AP	NÃO	NÃO APLICAVEL	SIM
2013-384	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-433	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-491	SIM	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO

	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
2013-573	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO
	NAP	SIM	NÃO APLICAVEL	NÃO

Grelha de Análise								
CARACTERIZAÇÃO DOS ACTORES ENVOLVIDOS								
PESSOAS COLECTIVAS			PESSOAS SINGULARES					
NUMERO IDENTIFICADOR	CONCELHO/LOCALIDADE	TIPO DE EMPRESA (dimensão, público-privado, multinacional, etc)	ACTIVIDADE	SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO	PROFISSÃO	IDADE	GÉNERO	obs
2012-231	Pinhal Novo			Trabalhador por conta de outrem	Servente	Não Apurado (NA)	M	
	Pinhal Novo	Pessoa colectiva(PC) PME	Construção civil			N APLICAVEL		
2012-443	Queijas			Trabalhador por conta de outrem	Direcção da área industrial, actividade de prospecção e representação comercial e gestão autónoma de projectos	N APURADA	M	
	Setúbal/Beja	PC -dimensão não apurada	Industria Naval			N APLICAVEL		
2012-443A	Queijas			Trabalhador por conta de outrem	Director	N APURADA	M	
	Setúbal/Beja	PC -dimensão não apurada	Industria Naval			N APLICAVEL		
2012- 464	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Técnico de reparação e montagem de elevadores	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Const /reparação de elevadores			N APLICAVEL		
2012-472	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Manobrador de máquinas	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Cargas e descargas portuárias			N APLICAVEL		
2012-473	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Manobrador de máquinas	N APURADA	M	
	Palmela	PC -dimensão não apurada	Cargas e descargas portuárias			N APLICAVEL		
2012-512	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Administrativa e delegada comercial	N APURADA	F	
	Palmela	PC -dimensão não apurada	Comercialização, importação e exportação de equipamentos e produtos E prestação de servios de limpeza , controlo de pestes e jardinagem. Consultadoria.			N APLICAVEL		
2012-553	Setúbal			Trabalhador por	Assistente de logística	N APURADA	F	

				conta de outrem			
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-A	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Desenhadora	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-B	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-C	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-D	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de Maquinas	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-E	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Assistente administrativa	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-F	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Soldador Tig	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-G	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-H	Setúbal			Trabalhador por	Operador de Máquinas-	N APURADA	M

				conta de outrem	Ferramentas		
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-I	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de Maquinas	N APLICAVEL	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-J	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de Maquinas	N APLICAVEL	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-K	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro Mecânico de 1ª	N APLICAVEL	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-L	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APLICAVEL	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-M	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro Mecânico de 1ª	N APLICAVEL	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-N	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de produtos químicos	N APLICAVEL	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APURADA	
2012-553-O	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APLICAVEL	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-P	Setúbal			Trabalhador por	Operador de Máquinas	N APURADA	M

				conta de outrem			
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-Q	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro Mecânico de 1ª	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-R	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de produtos químicos	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-S	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de Máquinas	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-T	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-U	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de Serviços	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-V	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operador de banhos químicos	N APURADA	M
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-W	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de banhos químicos	N APURADA	F
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL	
2012-553-X	Setúbal			Trabalhador por	Operadora de Máquinas	N APURADA	F

				conta de outrem				
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-553-Y	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de Máquinas	N APURADA	F	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-553-Z	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operador de Máquinas qualificado	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-553-AA	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operador de Máquinas	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-553-AB	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro de construção de estruturas metálicas ligeiras	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-553-AC	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Motorista	N APURADA	M	
	Setúbal	PC -dimensão não apurada	Fabricação de produtos de apoio á construção, telecomunicações e redes			N APLICAVEL		
2012-612	Seixal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de triagem nível 1	N APURADA	F	a empresa celebrou acordo empresa com sindicato
	Palmela	PC	Valorização e tratamento de resíduos sólidos			N APLICAVEL		
2012-652	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Montadora de peças em série de 2ª	N APURADA	F	
	Palmela	PC- multinacional	Fabricação de sistemas de travagem para automóveis			N APLICAVEL		
2012-693	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregada de limpeza	N APURADA	F	

	Amadora	PC -dimensão não apurada	Limpezas			N APLICAVEL		
2012-713	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de posto de abastecimento	N APURADA	F	
	Lisboa	PC -dimensão não apurada	Exploração de posto de abastecimento de combustíveis			N APLICAVEL		
2012-724	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem - sindicalizado	Empregada de balcão de 2ª	N APURADA	F	"A. é sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul, filiado na FESAHT – Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal"
	Setúbal	Sociedade Unipessoal	Restauração			N APLICAVEL		
2012-773	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	técnico superior	N APURADA	F	
	Setúbal	PC- Entidade Pública Empresarial	hospital publico			N APLICAVEL		
2012-801	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Técnico de telecomunicações, detendo actualmente a categoria profissional de especialista I	N APURADA	M	Ré aplica o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros,
	Amadora	PC-Multinacional	Sectores das telecomunicações, nomeadamente em projectos e prestação de serviços de assistência técnica de telecomunicações			N APLICAVEL		
2012-802	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	caixeiro de peças	N APURADA	M	
	Almada	PC -dimensão não apurada	Comércio de automóveis			N APLICAVEL		
2012-803	Setúbal			Trabalhador por	Agente de fiscalização de	N APURADA	M	

	Seixal	PC- grande empresa	Transporte público de passageiros	conta de outrem	transportes públicos	N APLICAVEL		
2012-811	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Assistente Administrativa de 2.ª	N APURADA	F	
	Setúbal	PC-MEDIA EMPRESA	Vende produtos e materiais de alumínio às empresas que fabricam caixilharia de alumínio, destinada à construção civil			N APLICAVEL		
2012-842	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Massagista de reabilitação	N APURADA	F	Optou pela reintegração
	Moita	PC- micro empresa	Massagem e fisioterapia de reabilitação			N APLICAVEL		
2012-891	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Motorista dos transportes rodoviários internacionais	N APURADA	M	CCT celebrado entre a ANTRAM – Associação dos Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e outros
	Palmela	PC	Transporte rodoviário de mercadorias			N APLICAVEL		
2012-892	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregada de balcão e mesa	N APURADA	F	
	Setúbal	PC	Restauração			N APLICAVEL		
2012-892-A	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregado de balcão e mesa	N APURADA	M	
	Setúbal	PC	Restauração			N APLICAVEL		
2012-913	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem-sindicalizada	Recebedora /bilheteira	N APURADA	F	Tem comissão de trabalhadores e afiliada no
	Seixal	PC- grande empresa	Transporte público de passageiros			N APLICAVEL		Sindicado de Trabalhadores Transportes Rodoviários Urbanos de

Portugal-STRUP								
2012-914	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Motorista	N APURADA	M	
	Samora Correia	PC	Metalomecânica			N APLICAVEL		
2012-920	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Decapador	N APURADA	M	
	Leiria	PC	Trabalho temporário			N APLICAVEL		
	Sines	PC	Manutenção industrial			N APLICAVEL		
2012-950	Moita			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de vendas	N APURADA	M	Pensão antecipada do regime de flexibilização da idade de velhice
	Setúbal	Pc	Comércio de produtos de hotelaria			N APLICAVEL		
2012-990	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregada de limpeza	N APURADA	F	
	Setúbal	PC- Micro empresa	Transporte público ocasional de mercadorias nacionais e internacionais, indústria de construção civil, urbanização e comercialização de materiais de construção civil			N APLICAVEL		
2012-1000	Setúbal	PC-Unipessoal		Trabalhador por conta de outrem	Educadora de infância	N APURADA	F	Licença de maternidade
	Setúbal		Infantário			N APLICAVEL		
2012-1020	Setúbal	PC		Trabalhador por conta de outrem	Empregada de mesa de 2ª	N APURADA	F	Licença de maternidade
	Setúbal		Restauração			N APLICAVEL		
2012-1048	Setúbal	PC		Trabalhador por conta de outrem	Técnica oficial de contas	N APURADA	F	
	Setúbal		Contabilidade e administração			N APLICAVEL		
2012-1100	Setúbal	PC		Trabalhador por conta de outrem	Operador de parque automóvel	N APURADA	M	
	Setúbal		Equipamentos de elevação			N APLICAVEL		
2013-32	Lisboa	PC		Trabalhador por conta de outrem	Trabalhadora de limpeza	N APURADA	F	A Ré aplica aos trabalhadores ao seu serviço a

								Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a Associação Portuguesa de Facilita Servisses e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços
	Setúbal		Limpezas			N APLICAVEL		
2013-33	Setúbal	PC	Comércio de automóveis	Trabalhador por conta de outrem	Pintor de automóveis	N APURADA	M	
	Amadora					N APLICAVEL		
2013-43	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de posto de combustíveis	N APURADA	F	
	Setúbal	PC	Comércio de combustíveis			N APLICAVEL		
2013-91	Azeitão			Trabalhador por conta de outrem	Supervisor de zona	N APURADA	M	
	Lisboa	PC	Distribuição postal nacional			N APLICAVEL		
2013-111	Barreiro			Trabalhador por conta de outrem	Operador de logística	N APURADA	M	O A. é filiado do sindicato SITE-Sul, do qual é dirigente, e é membro da comissão de trabalhadores
	Palmela	PC-UNIPessoal	Prestação de serviços à industrial automóvel			N APLICAVEL		
2013-114	Azeitão			Trabalhador por conta de outrem	Vigilante de segurança privada	N APURADA	M	
	Braga	PC	PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SEGURANÇA E CONTROLO DE PESSOAS e ALARMES /SISTEMAS DE INTRUSÃO			N APLICAVEL		
2013-122	Azeitão			Trabalhador por conta de outrem	Chefe de vendas	N APURADA	M	Contrato de trabalho em comissão de serviços com
	Sintra	PC	Serviços editoriais e gráficos			N APLICAVEL		

							fixação de objectivos	
2013-194	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Motorista	N APURADA	M	
	Évora	PC	Transporte público de passageiros			N APLICAVEL		
2013-201	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregado de mesa de 2ª	N APURADA	M	
	Setúbal	PC	RESTAURAÇÃO			N APLICAVEL		
2013-201	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregado de mesa de 2ª	N APURADA	F	
	Setúbal	PC	RESTAURAÇÃO			N APLICAVEL		
2013-213	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Empregado de limpeza	N APURADA	F	
	Setúbal	P singular	Limpezas			N APLICAVEL	F	
2013-273	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregado de limpeza	N APURADA	F	
	Algés	PC	LIMPEZAS			N APLICAVEL		
2013-360	Azeitão			Trabalhador por conta de outrem	Trabalhador indiferenciado	N APURADA	M	
	Setúbal	PC	Funerária			N APLICAVEL		
2013-381	Quinta do conde			Trabalhador por conta de outrem	Empregada polivalente	N APURADA	F	" Que teria no início do contrato um período de formação profissional"
	Azeitão	Ps	Dedica-se à comercialização, distribuição e exploração de máquinas de jogos			N APLICAVEL		
2013-390	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Auxiliar de telecomunicações	Não Apurado (NA)	F	
	Setúbal	Ps	Montagem de “internet”, reparação de avarias de telefone e outras actividades neste sector			N aplicável		
2011-561	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Motorista de pesados	65 Anos	M	TRANSGAMA, S.A., com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	Wc	Seguradora			N aplicável		
2012-512	Setúbal				Pintor da construção civil	63 Anos	M	Trabalhador por

	Lisboa	Ps - trabalhador por conta própria	Seguradora					conta própria com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
2013-13	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	De motorista/distribuidor	N APURADO	M	Xavier Santana Sucessores, Lda.com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-804	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Apurado	Não Apurado (NA)	M	REBONAVE, S.A com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-1051	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Jogador de futebol	Não Apurado (NA)	M	Vitória Futebol SAD com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-882	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem		Não Apurado (NA)		NAVIPOR – Operadora Portuária Geral, Lda. co m responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Operadora portuária					
2013-14	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Cáritas Diocesana de Setúbal com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-620	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	SAS Autosystemtechnik Portugal,
	Lisboa	PC	Seguradora					

								Unipessoal, Lda. com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
2011-783	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Bimarsed, ETT, Lda. com responsabilidade transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-850	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Táxis Almeida e Picanço, Lda. com responsabilidade parcialmente transferida param seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-931	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Questão de Força Telecomunicações, Unipessoal, Lda. com responsabilidade parcialmente transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2011-1022	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Benteler, Lda. com responsabilidade parcialmente transferida para seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-31	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	TECNALARME – Comércio de Equipamentos de Segurança, Unipessoal, Lda. com responsabilidade parcialmente
	Lisboa	PC	Seguradora					

								transferida para seguradora- junta médica
2012-82	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Mmf Restauração, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-181	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Parmalat Portugal, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-334	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Rolar, S.A., com responsabilidade transferida para a seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-393	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Amor Flexibles Neocel Embalages, Lda com responsabilidade transferida para a seguradora- junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-422				Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	PS com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-424	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Prestibel, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-452	Azeitão			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Construções Delfim Pinto, Lda. com responsabilidade transferida para a
	Lisboa	PC	Seguradora					

2012-474	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					AutoEuropa, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
2012-503	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Pingo Doce, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-533	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	VIROC Portugal, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-540	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Associação Humanitária e de Bem-Fazer de S. Paulo com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-673	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	DUBA METALO-MECÂNICA, Lda. com responsabilidade parcialmente transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					TST, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica

2012-804	Lisboa	PC	Seguradora	Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Carvedros, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
2012-933	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)		CITRI, S.A., com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora				M	
2012-952	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	RIBASADO, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-953				Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	Operestiva, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-984				Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Jardim de Infância O Sonho com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2012-1011	Palmela			Trabalhador por conta PRÓPRIA	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-20	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	SOLNAVE, S.A., com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2014-34	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	ARTIFEL, S.A com responsabilidade

	Lisboa	PC	Seguradora					transferida para a seguradora-junta médica
2013-62	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	CNE, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-84	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	SECIL, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-130	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	WEBASTO Portugal, Lda. com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-182	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	F	Safira Facility Services, S.A com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-192	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	Não Apurado (NA)	M	SECIL, S.A., com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-213				Trabalhador por conta de outrem	JOGADOR PROFISSIONAL D FUTEBOL	Não Apurado (NA)	M	Vitória Futebol Clube, SAD com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-243	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	NÃO APURADA	Não Apurado (NA)	M	Rosalina Mendes, Unipessoal, Lda. com responsabilidade transferida para a
	Lisboa	PC	Seguradora					

2013-340	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	NÃO APURADA	Não Apurado (NA)	M	seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					CO.BEN – Carnes, Lda.com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
2013-373	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	NÃO APURADA	Não Apurado (NA)	M	AS JIT com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
	Lisboa	PC	Seguradora					AS JIT com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica
2013-730	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Montadora de travões	N APURADO		Com responsabilidade transferida para a seguradora-junta médica Continental Teves Portugal – Sistemas de Travagem, Lda.
	Lisboa	PC	Seguradora					
2013-943	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Pombal	PC	TRANSPORTADORA			NAPLICAVEL		
2013-94	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Lisboa	PC	Limpezas			NAPLICAVEL		
2013-171	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Amadora- sede (estabelecimento em Stb)	Pc	Restauração			NAPLICAVEL		
2013-211	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Maфра	Pc	Transportes e logística			NAPLICAVEL		
2013-100	Setúbal			ENTIDADE	PROMOÇÃO DA MELHORIA		NA	

				PUBLICA	DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
	Palmela	Pc	Importação e comércio			NAPLICAVEL		
2013-52	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	Acção inspectiva a pedido do sindicato dos trabalhadores da indústria de hotelaria, turismo, restaurantes e similares do sul
	Setúbal	PC- unipessoal	Estabelecimento de bebidas e refeições			NAPLICAVEL		
2013-310	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Loures	Pc	Transportes			NAPLICAVEL		
2013-311	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Barreiro	PC	Casa de repouso			NAPLICAVEL		
2013-432	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	Atribuição e fiscalização de licenças e funcionamento de creches e jardins-de-infância		NA	
	Palmela	Pc	Creche e tempos livres			NAPLICAVEL		
2013-401	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	Setúbal	Pessoa singular	Motorista			NAPLICAVEL		
2013-464	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	SETUBAL	Pc	remoção de trabalhos de amianto			NAPLICAVEL		
2013-584	Setúbal			ENTIDADE PUBLICA	PROMOÇÃO DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO		NA	
	SETUBAL	Pc	Comércio de produtos alimentares			NAPLICAVEL		
2006-392	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Gruista	20	M (falecido)	
	Setúbal	Pc	Seguradora					
2008-770	Setúbal			Trabalhador por	Operadora de máquina de	Na	F	

				conta de outrem	empacotamento			
	Setúbal	Pc	Seguradora					
2010- 851	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Pedreiro da construção civil	na	M	
	Azeitão	Ps	Construtor civil					
2011-380	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro	Na	M	M.D. Martins – Serviços de Metalomecânica e Eléctricos, Lda.
	Lisboa	Pc	Seguradora					
2011-381	Setúbal			Trabalhador independente	Apanhador de pinhas	Na	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora					
2011-530	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operador de máquinas	Na	M	VIROC PORTUGAL, S.A
	Lisboa	Pc	Seguradora					
2011-573	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Empregada domestica	Na	F	
	Sines	Ps	Entidade patronal					
2011-893	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Instalador de redes de gás	Na	M	GRU4PT, S.A.,
	Lisboa	Pc	Seguradora					
2012-240	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Serralheiro montador		M	Estaleiros navais da Lisnave contrato de trabalho temporário
	Lisboa	Pc	Seguradora			Na		
2012-331	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Electricista		M	
	Porto	Pc	Seguradora			Na		
2012-643	Setúbal	Pc	EPE	Na aplicável	Prestador de serviço de saúde			
	Lisboa/Setúbal	Pc	Seguradora/serviços de informática			Na	Naplicável	
2012-771	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Técnico de manutenção	Não Apurado (NA)	M	A lei considera que não deixa de se considerar acidente do trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal
	Lisboa	Pc	Seguradora					

							tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador
2012-864	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Ajudante de acção directa	F	Caritas diocesana
	Lisboa	Pc	Seguradora				
2012-994	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Técnico de chaparia	Na	M
	Lisboa	Pc	Seguradora				
2013-260	Setúbal		Trabalhador	N apurado	N apurado	F	
	Não apurado	Ps	Ent- patronal			Na	M
2010-792	Não apurado			Trabalhador por conta de outrem	N apurado	Na	Não apurado
	Não apurado						
2011-773	Não apurado		Ent- patronal	Trabalhador por conta de outrem		Na	Não apurado
	Não apurado	Não apurado	Trabalhador		N apurado	Na	
2011-910	não apurado			Trabalhador por conta de outrem	Motorista de veículos pesados	M	
	Não apurado	Pc	Seguradora			Na	
2012-462	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Trabalhador portuário	m	
	lisboa	Pc	Seguradora			Na	
2012-423	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Operadora de resíduos	F	Notificada editalmente- não compareceu e foi representada pelo MP
	Lisboa	Pc	Seguradora			Na	
2012-504	Poceirão			Trabalhador por conta de outrem	Electricista	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora			Na	
2012-530	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Vigilante de segurança privada	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora			Na	
2012-634	Setúbal			Trabalhador por	Empregado de mesa	M	Acidente de viação

	Lisboa	Pc	Seguradora	conta de outrem	Na		trajecto de casa trabalho
2012-734	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Auxiliar de montagem	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora		Na		
2012-720	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-810	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	Operária polivalente	M	Ent- patronal empresa de trabalho temporário.
	Lisboa	Pc	Seguradora		Na		
2013-463	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Auxiliar de montagem	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora		Na		
2012-1042	Setúbal				Escriturária	F	
	Lisboa	Pc	Seguradora		Na		
2012-1031	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Servente de armazém	M	
	Lisboa	Pc	Seguradora		Na		
2012-1051	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2012-1081	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2012-1120	PALMELA			Trabalhador por conta de outrem	ESTIVADOR	M	
	LISBOA	Pc	Seguradora		Na		
2013-41	SETUBAL			Trabalhador por conta de outrem	ASSITENTE OERACIONAL	M	
	LISBOA	Pc	Seguradora		Na		
2013-71	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-110	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	F	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-152	N apurado			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	

	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2012-31493	Palmela			Trabalhador por conta de outrem	COMISSARIO DE BORDO	M	TAP
	Lisboa	Pc	N apurado		Na		
2013-204	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-240	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-271	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Motorista de pesados	M	Acidente no estrangeiro-Espanha
	Lisboa	Pc	N apurado		Na		
2013-321	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	F	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-354	Setúbal			Trabalhador por conta de outrem	Ajudante de cozinha	F	
	Lisboa	Pc	N apurado		Na		
2013-384	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-433	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	F	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-491	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	F	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		
2013-573	N apurada			Trabalhador por conta de outrem	Não apurada	M	
	N apurada	Pc	N apurado		Na		

Grelha de Análise			
IDENTIFICADOR DO PROCESSO			
DADOS DO PROCESSO			
NUMERO IDENTIFICADOR	ESPÉCIE DO PROCESSO	MÊS DA DECISÃO	POSIÇÃO DAS PARTES
2012-231	Acção de contrato individual de trabalho- (despedimento sem processo disciplinar)	Fev./13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-443	Acção de contrato individual de trabalho- (falta de prova de despedimento)	Mai./13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-443A	ARRESTO de contas bancarias para garantia de pagamento de créditos que o trabalhador reclamou na acção anterior		AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012- 464	Acção de contrato individual de trabalho- (falta de prova de despedimento)	Fev./13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-472	Acção de contrato individual de trabalho- (despedimento por abandono de posto e trabalho)	Mar/13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-473	Acção de contrato individual de trabalho- (resolução pelo trabalhador)	Mar/13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-512	Acção de contrato individual de trabalho- (resolução com justa causa)	Fev./13	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-A	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-B	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-C	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-D	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-E	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-F	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-G	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-H	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-553-I	Acção de contrato individual de trabalho-	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR

	(salários em atraso)		REU- EP
2012-553-J	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-K	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-L	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-M	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-N	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-O	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-P	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-Q	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-R	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-S	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-T	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-U	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-V	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-W	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-X	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-Y	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-Z	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-AA	Acção de contrato individual de trabalho- (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-553-AB	Acção de contrato individual de trabalho-	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR

	(salários em atraso)		REU- EP
2012-553-AC	Acção de contrato individual de trabalho - (salários em atraso)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-612	Acção de contrato individual de trabalho - (categoria profissional)	Mai./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-652	Acção de contrato individual de trabalho - termo incerto- (trabalho temporário)	Fev./21	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-693	Acção de contrato individual de trabalho - (despedimento com justa causa)	Mai./31	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-713	Acção de contrato individual de trabalho - (impugnação de despedimento com justa causa- processo disciplinar)	Fev./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-724	Acção de contrato individual de trabalho - (impugnação de despedimento sem justa causa- processo disciplinar)	Abr./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-773	Acção de contrato individual de trabalho - (reconhecimento da categoria profissional)	Mai./23	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-801	Acção de contrato individual de trabalho - (retribuição- veiculo automóvel)	Abr./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-802	Acção de contrato individual de trabalho - (denúncia do cita pelo trabalhador)	Mar/06	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-803	Acção de contrato individual de trabalho - (cedência ilícita trabalhador)	Jul./04	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-811	Acção de contrato individual de trabalho - (impugnação de despedimento colectivo)	Out/31	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-891	Acção de contrato de trabalho - (CCT - motoristas TIR)	Mai./31	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-892	Acção de contrato individual de trabalho (remissão abdicativa -trabalhador denunciou o contrato de trabalho, por sua livre iniciativa)	Mai./31	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-892	Acção de contrato individual de trabalho (remissão abdicativa -trabalhador denunciou o contrato de trabalho, por sua livre iniciativa)	Mai./28	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-913	Acção de contrato individual de trabalho (despedimento com justa causa)	Mai./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-914	Acção de contrato individual de trabalho (despedimento sem justa causa)	Mai./28	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-920	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Out/09	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP

2012-950	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Abr./24	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-990	Acção de contrato individual de trabalho (ilicitude do despedimento Por extinção do posto de trabalho)	Mar/18	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-1000	Acção de contrato individual de trabalho (ilicitude do despedimento)	Mai./28	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-1020	Acção de contrato individual de trabalho (ilicitude do despedimento)	Mai./28	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-1048	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Mai./27	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2012-1100	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Jul./04	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-32	Acção de contrato individual de trabalho (Rescisão de contrato de trabalho)	Jul./04	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-33	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Jun./14	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-43	Acção de contrato individual de trabalho (caducidade/denuncia de contrato de trabalho)	Jun./19	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-91	Acção de contrato individual de trabalho (CEDENCIA OCOSIONAL -remuneração ocasional)	Set/26	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-111	Acção de contrato individual de trabalho - (despedimento com justa causa)	Jul./09	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-114	CIT A TERMO	Jul./03	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-122	CIT (COMISSÕES- OBJECTIVOS)	Nov/21	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-194	Cit a termo certo	Out/24	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-201	acção de contrato individual de trabalho (ilicitude do despedimento)	Nov./25	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-201	Acção de contrato individual de trabalho (ilicitude do despedimento)	nov/25	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-213	CIT(ilicitude do despadimento)	set/24	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-273	cit (resolução de contrato de trabalho)	set/24	AUTOR- TRABALHADOR REU- EP
2013-360	cit (denuncia verbal de contrato)	nov/28	AUTOR- TRABALHADOR

			REU- EP
2013-381	Cit	Out/14	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-390	Cit (abandono do trabalho)	Nov./18	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-561	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-512	Acidente de trabalho fase contenciosa	Abr./08	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-14	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/23	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-804	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jun./18	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-1051	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jan/01	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-882	Acidente de trabalho fase contenciosa	Set/06	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-13	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/02	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-620	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jun./28	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-783	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mai./14	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-850	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mar/20	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-931	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jul./05	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2011-1022	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-31	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jul./05	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-82	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mar/12	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-181	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jan/15	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-334	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-393	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mai./03	AUTOR- TRABALHADOR

			REU- EP
2012-422	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-424	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mar/18	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-452	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mar/14	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-474	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mai./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-503	Acidente de trabalho fase contenciosa	Jul./05	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-533	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-540	Acidente de trabalho fase contenciosa	Fev./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-673	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./18	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-804	Acidente de trabalho fase contenciosa	Abr./08	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-933	Acidente de trabalho fase contenciosa	Mai./22	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-952	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-984	Acidente de trabalho fase contenciosa	Set/23	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2012-1011	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/23	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-20	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2014-34	Acidente de trabalho fase contenciosa	Set/06	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-62	Acidente de trabalho fase contenciosa	Set/27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-84	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/29	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-130	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/29	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-182	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./29	AUTOR- TRABALHADOR

			REU- EP
2013-192	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./19	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-213	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/29	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-243	Acidente de trabalho fase contenciosa	Out/02	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-340	Acidente de trabalho fase contenciosa	Nov./27	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-373	Acidente de trabalho fase contenciosa	Dez/13	AUTOR- TRABALHADOR
			REU- EP
2013-943	Recurso de contra ordenação (RCO)	Jan/15	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-94	Recurso de contra ordenação (RCO)	Mar/08	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-171	Recurso de contra ordenação (RCO)	Abr./17	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-211	Recurso de contra ordenação (RCO)	Abr./29	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-100	Recurso de contra ordenação (RCO)	Abr./30	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-52	Recurso de contra ordenação (RCO)	Abr./29	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-310	Recurso de contra ordenação (RCO)	Jun./18	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-311	Recurso de contra ordenação (RCO)	Jun./18	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-432	Recurso de contra ordenação (RCO)	Out/11	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO: segurança social
2013-401	Recurso de contra ordenação (RCO)	Set/06	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO: acto
2013-464	Recurso de contra ordenação (RCO)	Out/21	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-464	Recurso de contra ordenação (RCO)	Out/21	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2013-584	Recurso de contra ordenação (RCO)	Nov./18	RECORRENTE:EMPRESA
			RECORRIDO:ACT
2006-392	Ação comum -a trabalho (com morte)	Jul./15	A: pais do trabalhador

			R: seguradora
2008-770	Acção comum -a trabalho	Fev./22	A: trabalhadora
			R: seguradora
2010- 851	Acção comum -a. Trabalho	Nov./21	A:trabalhador
			R: ent patronal
2011-380	Acção comum -a. Trabalho	Mar/12	A:herdeiros do trabalhador
			R: seguradora
2011-381	Acção comum -a. Trabalho	Mai./15	A:trabalhador
			R:seguradora
2011-530	acção comum -Ac. Trabalho	mai/21	A:trabalhador
			R.seguradora
2011-573	acção comum -Ac. Trabalho	jun/27	A:trabalhador
			r.seguradora
2011-893	acção comum -Ac. Trabalho	Fev./19	A:trabalhador
			r.seguradora
2012-240	acção comum -Ac. Trabalho	dez/11	A:trabalhador
			r.seguradora
2012-331	acção comum -Ac. Trabalho	dez/09	A:trabalhador
			r.seguradora
2012-643	acção comum -cobrança de dividas	Fev./22	A:centro hospitalar EPE
			R: Seguradora e entidade patronal
2012-771	Acção comum-Ac. trabalho	Nov./29	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-864	Acção comum-Ac. trabalho	Out/29	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-994	Acção comum-Ac. trabalho	Dez/11	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-260	Acção comum-Ac. trabalho	Set/18	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2010-792	Ac. Trabalho fc	Jun./06	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2011-773	Acção comum-Ac. trabalho	Jun./01	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2011-910	Ac. Trabalho fc	Jul./01	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-462	A. Trabalho fc	Nov./15	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-423	A. Trabalho fc	Set/26	A:trabalhador segurado

			R:seguradora
2012-504	A. Trabalho fc	Jan/15	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-530	A. Trabalho fc	Fev./20	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-634	A. Trabalho fc com morte do sinistrado	Fev./25	A:menor e mãe do sinistrado em representação do falecido - trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-734	A. Trabalho fc com morte do sinistrado		A:mae da menor em representação da herdeira do sinistrado - trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-720	Ac. comum	Abr./23	A:trabalhador
			R:seguradora
2013-810	A. Trabalho fc	Fev./28	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-463	A. Trabalho fc	Abr./08	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-1042	A. Trabalho fc	Mai./06	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-1031	A. Trabalho fc	Abr./16	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2012-1051	Ac. Comum	Jan/18	A:trabalhador
			R:ent patronal
2012-1081	Ac. Comum	Jan/30	A:trabalhador
			R:entidade patronal
2012-1120	A. Trabalho fc	Mai./07	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-41	A. Trabalho fc	Set/10	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-71	Ac. Comum	Mai./28	A:trabalhador
			R:ent patronal
2013-110	Ac. Comum	Mar/05	A:trabalhador
			R:ent patronal
2013-152	Ac. Comum	Abr./04	A:trabalhador
			R:ent patronal
2012-31493	A. Trabalho fc	Jun./06	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-204	Ac. -comum	Set/20	A:trabalhador

			R:ENTIDADE PATRONAL
2013-240	Ac. comum	Mai./15	A:trabalhador
			R:entidade patronal
2013-271	A. Trabalho fc	Nov./13	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-321	Ac. comum	Mai./23	A:trabalhador
			R:ent patronal
2013-354	A. Trabalho fc	Dez/04	A:trabalhador segurado
			R:seguradora
2013-384	Ac. comum	Out/17	A:trabalhador
			R:ent patronal
2013-433	Ac. comum	Jul./04	A:trabalhador
			R:entidade patronal
2013-491	A.- comum	Out/02	A:trabalhador
			R:ent patronal
2013-573	A. Comum	Set/20	A:trabalhador
			R:entidade patronal

